

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA ÚČETNICTVÍ

Daňový a odvodový systém pracovněprávních vztahů
The Tax and Levy System of Labour-Law Relations

Student:

Denisa Šviráková

Vedoucí bakalářské práce:

Ing. Jiřina Krajčová

Ostrava 2011

Prohlášení

„Místopřísežně prohlašuji, že jsem celou práci vypracovala samostatně“.

V Ostravě dne

Vlastnoruční podpis:

Poděkování

Tímto bych chtěla poděkovat Ing. Jiřině Krajčové a Ing. Monice Miškaříkové za odbornou pomoc a podnětné návrhy při zpracování této bakalářské práce.

Obsah

1. Úvod	1
2. Charakteristika daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti	2
2.1 Popis závislé činnosti a funkčních požitků	2
2.2 Charakteristika zaměstnanců	3
2.3 Z čeho zaměstnanec daň neplatí	3
2.4 Zdaňování příjmů	4
2.5 Peněžní příjmy	4
2.6 Nepeněžité plnění	5
2.7 Daň ze mzdy	5
2.8 Zaměstnanecké výhody	6
2.9 Výpočet čisté mzdy	10
2.10 Tiskopis vyúčtování a jeho čtyři přílohy	13
3. Problematika sociálního pojištění a zdravotního pojištění	14
3.1 Vyměřovací základy v roce 2010	15
3.1.1 U zaměstnance.....	15
3.1.2 U zaměstnavatele.....	16
3.1.3 U OSVČ	17
3.1.4 Změny.....	18
3.2 Odvody pojistného u studentů	19
3.3 Důchodová reforma	20
3.4 Sociální pojištění k 1. lednu 2011	20
3.5 Zdravotní pojištění k 1. lednu 2011	22
3.6 Porovnání SP a ZP s vybranými zeměmi	23
3.6.1 Francie	23
3.6.2 Rakousko	24
4. Srovnání daňových a odvodových systémů zaměstnanců s vybranými zeměmi.....	25
4.1 Rakousko	25
4.1.1 Základní údaje, popis, historie	25
4.1.2 Ekonomika	25
4.1.3 Daně a odvody.....	26
4.2 Francie	27

4.2.1	Základní údaje, popis, historie	27
4.2.2	Ekonomika	28
4.2.3	Daně a odvody.....	28
4.3	Německo	31
4.3.1	Základní údaje, popis, historie	31
4.3.2	Ekonomika	31
4.3.3	Daně a odvody.....	31
4.4	Švýcarsko.....	33
4.4.1	Základní údaje, popis, historie	33
4.4.2	Ekonomika	34
4.4.3	Daně a odvody.....	34
4.5	Porovnání vybraných zemí	35
4.5.1	Misery tax index.....	36
4.6	Vlastní názor a zavedení určitých změn	37
5.	Závěr	43
	Seznam literatury	45
	Seznam zkratk	
	Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce	
	Přílohy	

1. Úvod

Problematika daní je v České republice jedním z nejčastěji probíraných témat vlády, ale hlavně samotných občanů. Díky stálému rozebírání této oblasti jsem si zvolila za téma své bakalářské práce právě daňový a odvodový systém pracovněprávních vztahů.

Na českém území začaly být daně užívány mezi 10. až 11. stoletím. Během, jak byla daň nazývána, byla odváděna z pozemků, při korunovaci krále nebo při narození královského dítěte. Později, při nastolené vládě komunistické strany v roce 1949, došlo ke zrušení daňových úřadů a zavedení nových tzv. národních výborů. Začaly vznikat daně živnostenské, daně ze samostatné činnosti, spotřební nebo daně z obratu. Samotné daně v současnosti představují povinnou platbu, která je odváděna do veřejného státního rozpočtu.

V dnešní době je daněmi ovlivněno téměř vše. Různé skupiny obyvatel odvádí jiný druh daní. Fyzické osoby podléhají daní z příjmů fyzických osob, právnické daní z příjmu právnických osob atd. Co se týče daně z příjmů fyzických osob, je v ní obsažena také daň ze závislé činnosti a funkčních požitků, na kterou je tato práce z velké části zaměřena.

První část práce se zabývá právě závislou činností, hlavně tedy její charakteristikou, vyčleněním pojmů zaměstnanec a zaměstnavatel, daní ze mzdy a dnes poměrně širokým tématem a to zaměstnaneckými benefity.

Druhá část se věnuje sociálnímu a zdravotnímu pojištění. V této oblasti jde zejména o rozčlenění těchto dvou pojmů a jejich charakteristiky. Rovněž je zde kladen důraz na vyměřovací základy jednotlivých skupin a to jak zaměstnanců, zaměstnavatelů tak také osob samostatně výdělečně činných.

Poslední oddíl se týká porovnání daní a jednotlivých odvodů s vybranými zeměmi a to s Německem, Francií, Rakouskem a také jedním z nečlenských států Evropské unie Švýcarskem. Každá výše zmíněná země je jiná, má rozdílné sazby u jednotlivých odvodů a vybírá různé druhy daní. V této části je také obsažen návrh na změnu, týkající se sociálního pojištění zaměstnavatelů a kompenzace k případným změnám.

Cílem této bakalářské práce je zaměřit se na charakteristiku daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, na sociální a zdravotní pojištění a také porovnat daňové a odvodové systémy vybraných evropských zemí. Daňový systém hlavně pracovněprávních vztahů je dost obsáhlý, ale hlavně podstatný. Jelikož mzdy plní funkci sociální, stimulační a kompenzační, znamená to, že budou patřit stále mezi jedno z nejčastějších témat veřejnosti, protože na nich záleží dostupnost potřebných zdrojů a především celkový způsob stráveného života.

2. Charakteristika daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti

2.1 *Popis závislé činnosti a funkčních požitků*

Podstatným a základním rysem závislé činnosti je skutečnost, že není vykonávána zcela nezávisle, tzn. pod vlastním jménem, na vlastní účet a s vlastní odpovědností poplatníka, ale naopak podle pokynů toho, kdo odměnu za vykonanou práci vyplácí.

Mezi příjmy ze závislé činnosti patří ty, které zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům, s výjimkou příjmů, které se nezahrnují do základu daně, nejsou předmětem zdanění nebo jsou od daně osvobozeny.

Funkční požitky představují odměnu za výkon určité funkce. Tyto požitky se týkají členů vlády, poslanců, státních orgánů a různých zájmových a občanských sdružení.

Za příjmy ze závislé činnosti jsou považovány i naturální požitky. Pokud například zaměstnavatel poskytuje svému zaměstnanci zdarma podnikový byt, musí být nájemné z tohoto bytu zahrnuto do daňového základu. Jestliže poskytuje byt zaměstnanci za cenu nižší než obvyklou, musí se do základu daně zaměstnance zahrnout rozdíl mezi placeným nájemným a nájemným, které by u stejného bytu platil jiný uživatel. V případě, že jde o poskytnutí ubytování, které souvisí s výkonem zaměstnání mimo místo bydliště zaměstnance, je tento požitek ze zákona¹ od daně osvobozen.

Zaměstnanec musí do svých zdanitelných příjmů zahrnout také 1 % , které se počítá za každý i započatý kalendářní měsíc, ze vstupní ceny motorového vozidla, což je cena včetně DPH, jenž mu zaměstnavatel bezplatně poskytuje k používání jak pro služební, tak i pro soukromé účely. Pokud dojde k tomu, že tato částka je nižší než 1 000 Kč za měsíc, považuje se za příjem zaměstnance částka právě 1 000 Kč.

Za příjmy ze závislé činnosti se dále považují příjmy členů družstva za práci pro družstvo, příjmy společníků a jednatelů společností s ručením omezeným a komanditistů komanditních společností za práci pro tyto společnosti, příjmy za práci likvidátorů nebo odměny členů statutárních orgánů a dalších orgánů právnických osob.

Popis všech příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků zveřejňuje zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů v §6, který dále udává, které příjmy jsou od daně osvobozeny, nebo popřípadě nejsou předmětem daně.

¹ Jde o zákon č. 586/1992 Sb., o dani z příjmů fyzických osob.

Mezi osvobozené příjmy patří např. zvýhodnění poskytovaná zaměstnavatelem provozujícím veřejnou dopravu osob svým zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům ve formě bezplatných nebo zlevněných jízdenek. A předmětem daně nejsou např. náhrady za opotřebení vlastního náradí, zařízení, sloužící pro výkon práce zaměstnance od zaměstnavatele.

2.2 Charakteristika zaměstnanců

Zaměstnanec spolu se zaměstnavatelem tvoří dvě strany pracovněprávního vztahu. Hlavním úkolem zaměstnance je vykonávat určitou závislou činnost pro zaměstnavatele, za kterou mu přísluší mzda nebo plat.

Pokud chce zaměstnanec uzavřít pracovní poměr, musí mít zákonnou právní způsobilost, což představuje dosažení 15 let věku. Důležitým parametrem je ukončená povinná školní docházka. Výjimkou jsou jen přiměřené společensky prospěšné práce, které svým charakterem ani rozsahem neohrožují zdraví a vývoj, ani nebrání v přípravě na budoucí povolání. Zaměstnanec mladší 18 let se pak označuje jako mladistvý. Plnou právní způsobilost, včetně tzv. hmotné odpovědnosti, získá zaměstnanec dovršením právě 18 let.

2.3 Z čeho zaměstnanec daň neplatí

- jde o různá nepeněžitá zvýhodnění od zaměstnavatele – rekreační, zdravotnická a vzdělávací zařízení, závodní knihovny, sportovní zařízení, příspěvky na kulturní akce, zahraniční rekreace (částka může být maximálně 20 000 Kč ročně včetně příspěvků pro rodinné příslušníky zaměstnance),
- u zaměstnanců veřejných dopravců např. bezplatné nebo zlevněné jízdenky,
- různé pracovní a ochranné pomůcky,
- náhrady cestovních výdajů do limitu, stejně tak i hodnota bezplatného stravování poskytovaná zaměstnavatelem na pracovních cestách,
- nepeněžní příspěvky na stravování,
- nepeněžní dary od zaměstnavatele s horním limitem 2 000 Kč ročně,
- peněžní zvýhodnění v souvislosti s bezúročnými půjčkami nebo půjčkami s úrokem nižším, než je obvyklá výše úroku, jedná-li se o návratné půjčky poskytnuté

zaměstnanci na bytové potřeby do výše 100 000 Kč nebo 20 000 Kč ročně k překlenutí tíživé životní situace,

- příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem a částky pojistného na soukromé životní pojištění (pro případ smrti anebo dožití věku nebo na důchodové pojištění) hrazené zaměstnavatelem, za podmínky, že ve smlouvě byla sjednána výplata pojistného plnění až po 60 kalendářních měsících a současně nejdříve v roce dosažení věku 60 let, v úhrnu maximálně do výše 24 000 Kč ročně od téhož zaměstnavatele,
- částky pojistného na soukromé životní pojištění (pro případ smrti anebo dožití věku nebo na důchodové pojištění) hrazené zaměstnavatelem, za podmínky, že ve smlouvě byla sjednána výplata pojistného plnění až po 60 kalendářních měsících a současně nejdříve v roce dosažení věku 60 let, maximálně však do výše 12 000 Kč ročně od téhož zaměstnavatele,
- příjem získaný ve formě náhrady mzdy, platu nebo odměny nebo sníženého platu nebo snížené odměny za dobu dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény, do výše minimálního nároku určeného zvláštním právním předpisem upravujícím pracovně právní vztahy.

2.4 Zdaňování příjmů

Pokud chceme správně posoudit příjmy z daňového hlediska, musíme si určit, které příjmy jsou předmětem daně z příjmů a které ne. Týká se to např. příjmů, které mohou být předmětem daně dědické, darovací nebo jsou zákonem ze zdanění vyňaty. Dále je důležité si určit, které příjmy jsou od daně osvobozeny a co je a není příjmem zaměstnance.²

2.5 Peněžní příjmy

Mezi základní členění peněžních příjmů patří:

- a) Mzda** což je odměna za práci v pracovněprávním vztahu vyplácená ve výplatním termínu (zpravidla je vyplácena měsíčně) zpětně. Může se skládat ze složky základní mzda, náhrady mezd a výkonnostních složek mzdy.

² PELECH, P. *Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti roce 2009*. 17. vyd. Olomouc: ANAG, 2009. 455 s. ISBN 978-80-7263-501-6.

- b) **Plat** je podle zákoníku práce považován za peněžitě plnění poskytované zaměstnanci za práci pro zaměstnavatele, kterým je stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, popř. školská právnická osoba.
- c) **Odměna** představuje peněžitě plnění poskytované za práci vykonanou na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, kterými jsou dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti, které jsou dále specifikovány v zákoníku práce č. 262/2006 Sb.

2.6 Nepeněžitě plnění

Podle ustanovení §119, odst. 1 zákona 262/2006 Sb., zákoníku práce může zaměstnavatel poskytovat naturální mzdu jen se souhlasem zaměstnance a za podmínek s ním dohodnutých. Pokud chybí souhlas zaměstnance, naturální mzdu vyplácet nelze. I v případě souhlasu zaměstnance s naturální mzdou by ale platilo, že část mzdy je zaměstnavatel povinen vyplatit v penězích, konkrétně část nejméně ve výši příslušné sazby minimální mzdy, která v roce 2011 představuje 8 000 Kč, nebo příslušné sazby nejnižší úrovně zaručené mzdy. Dále také platí, že jako naturální mzda mohou být poskytovány výrobky, kdy výjimku tvoří lihoviny, tabákové výrobky nebo jiné návykové látky, výkony, práce nebo služby.

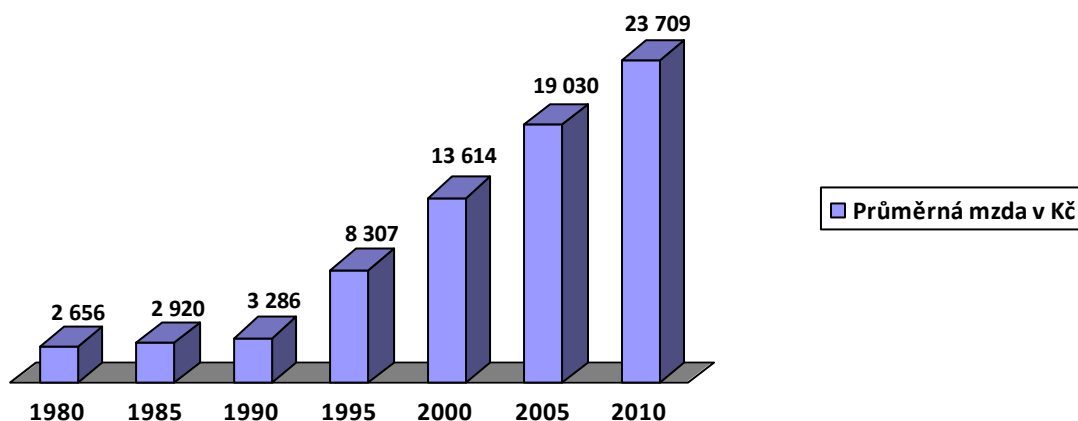
2.7 Daň ze mzdy

Pro výpočet čisté mzdy a daně ze mzdy zaměstnance je třeba znát informace o výši jeho základní mzdy, popř. příplatcích, odměnách nebo prémiech. Dále o částkách sociálního a zdravotního pojištění, které v roce 2011 činí 6,5 % a 4,5 %, údaje o slevách na dani, např. na invaliditu prvního a druhého stupně 2 520 Kč ročně, v případě, že je zaměstnanec držitel průkazu ZTP/P, kdy sleva činí 16 140 Kč ročně nebo zvýhodnění na dítě 11 604 Kč ročně. Samotná sazba daně pro rok 2011 činí 15 %³ ze super hrubé mzdy. Po veškerých odpočtech lze získat buď to daňový bonus, nebo daňovou povinnost, kterou je nutno odvést příslušnému finančnímu úřadu. Samotná výše průměrné hrubé mzdy se rok od roku vyvíjí a stále roste.

Následující graf popisuje rostoucí průměrnou mzdu v České republice od roku 1980 až do roku 2010. *Viz graf 2.1.*

³ Pevná výše procentuální sazby ve výši 15 % je stanoven od roku 2008, kdy proběhla daňová reforma.

Graf 2.1: Průměrná mzda od roku 1980 do 2010



Zdroj: Vlastní zpracování

2.8 Zaměstnanecké výhody

Neboli jinak řečeno zaměstnanecké benefity představují plnění, které plyne pro zaměstnance od zaměstnavatele. Tyto výhody jsou podle zákona⁴ nepovinné, takže ne každý zaměstnavatel je svým podřízeným vyplácí. Stanovují se vnitřním předpisem nebo mohou být zakomponovány v pracovní smlouvě či jiné smlouvě. V případě stanovení benefitů mezi zaměstnavateli a odborovou organizací, se sepisují ve smlouvě kolektivní.

Tyto zaměstnanecké výhody mohou přinést daňovou výhodu na straně zaměstnavatele, pokud je benefit výdajem daňovým, pak snižuje základ daně. Dále se bere v úvahu daňová výhoda na straně zaměstnance, kdy příjem z benefitů není příjmem zdaňovaným a tudíž nezvyšuje základ daně.

Významným zvýhodněným benefitem je např. příspěvek na penzijní připojištění nebo soukromé životní pojištění, protože jde o příjem osvobozený od daně z příjmů fyzických osob. Dále může jít o odborné vzdělávání zaměstnanců ve vzdělávacím středisku zaměstnavatele. Pro zaměstnance jde o nepeněžní příjem, který je opět osvobozen od daně z příjmů FO.

Zaměstnavatel může také poskytovat svým zaměstnancům peněžní dary za mimořádnou aktivitu. Může jít o dárcovství krve, pomoc při požáru nebo vyplácí odměny v případech pracovního výročí většinou po každých 5 letech práce. Dále také při životních výročích jako je dosažení věku 50 let, odchod do důchodu atd.

⁴ Zákon č. 235/2004 Sb., o dani z přidané hodnoty.

Mezi nejčastější druhy zaměstnaneckých benefitů patří:

- zdravotní péče (závodní lékařská péče, individuální zdravotní péče),
- volný čas (společenské akce, sportovní akce, fitness, kultura, dovolená),
- sociální mix (stravování, občerstvení ve firmě, dárky, nákupy produktů zaměstnavatele),
- finanční služby (životní pojištění, penzijní připojištění, fondy, pojištění majetku, pojištění automobilu),
- profesní zázemí (výpočetní technika, telekomunikační služby, doprava, pracovní oblečení a reprezentativní pomůcky, prádelna, čistírna).

Důležitou a zajímavou problematiku představují stravenky. Výzkum společnosti GfK Czech⁵ ukázal, že 70 % Čechů, kteří dostávají ve svém zaměstnání stravenky jako benefit, by v případě jejich zrušení omezilo své stravování v restauracích. Společnost vypočítala, že zrušení stravenek by mělo jako následek pokles útraty v restauracích v době oběda o 59 %, což odpovídá hodnotě 7,54 mld. Kč. Příjemci stravenek obědvají v restauracích o 53 % častěji než lidé, kteří stravenky nedostávají, uvedl k výsledkům průzkumu Jaroslav Jíra, ředitel pro obchod a marketing GfK Czech. Dle jeho názoru příjemci stravenek navíc motivují k chození na obědy i lidi, kteří stravenky nedostávají, a 18 % neuživatelů stravenek se při výběru restaurace rozhoduje podle toho, zda restaurace přijímá stravenky. 78 % respondentů by také chodilo do restaurace méně nebo vůbec, pokud by ta zrušila akceptaci stravenek. Majitelé dvou restaurací v Praze a Středočeském kraji, kteří přijímají stravenky, zareagovali na průzkum slovy, že stravenky představují 30 % objemu tržeb v restauraci. Polední menu podle nich platí hosté ze 71 % prostřednictvím stravenek, uvádí zpráva společnosti GfK Czech.

Pracovní cesta

Pokud podnikatel často posílá své zaměstnance na pracovní cesty, je jim povinen podle zákoníku práce poskytnout náhradu vynaložených výdajů. Povinnost poskytovat cestovní náhrady se ale také vztahuje na případy, kdy pracovník uskuteční cestu mimo pravidelné pracoviště, cestu v souvislosti s mimořádným výkonem práce mimo rozvrh směn nebo vykonává práci v zahraničí. Zákoník práce upravuje poskytování mezd v § 152 – 189.

⁵ Společnost zabývající se získáváním, analýzou a interpretací marketingových informací pro zákazníky z oblasti obchodu, průmyslu a médií pro poskytovatele služeb ze soukromého i veřejného sektoru.

- **Pracovní cesta** – představuje časově omezené vyslání zaměstnance k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce jeho zaměstnavatelem. Zaměstnanci musí s vysláním na pracovní cestu souhlasit a náleží jim nárok na cestovní náhrady.
- **Cesta mimo pravidelné pracoviště** – je časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce, ale například jen v rámci téže obce. V tomto případě není vyžadován souhlas zaměstnance, jelikož nejde o pracovní cestu, ale mají také nárok na cestovní náhrady.

Zaměstnavatel musí udávat předem konkrétní podmínky pro poskytování cestovních náhrad. Může tak zaměstnanci například určit, jaký druh dopravy má použít a kde se může ubytovat. Zaměstnanec by však měl být v pracovním poměru. Pokud je mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem uzavřena dohoda mimo pracovní poměr (může jít například o dohodu o pracovní činnosti), zaměstnavatel bude cestovní náhrady vyplácet jen po předchozím sjednání. Zároveň musí být také sjednáno i pravidelné pracoviště zaměstnance. Výjimku tvoří dohoda o provedení práce, kdy místo pravidelného pracoviště nemusí být určeno, ale přitom může mít zaměstnanec na cestovní náhrady nárok.

Do cestovních náhrad mohou být zahrnuty:

- jízdní výdaje,
- jízdní výdaje k návštěvě člena rodiny,
- výdaje za ubytování,
- zvýšené stravovací výdaje (tj. stravné),
- nutné vedlejší výdaje.

Náhrada jízdních výdajů v roce 2011

Pokud jde o náhradu za jízdné v hromadném dopravním prostředku a na taxislužby proplácí je zaměstnavatel v plné výši. Pokud se souhlasem zaměstnavatele zaměstnanec použije motorové vozidlo, dostane náhradu za každý kilometr jízdy a náhradu za spotřebované pohonné hmoty. Sazby základních náhrad jsou v roce 2011 jiné než v roce 2010.

Sazba základní náhrady za 1 km jízdy od 1. ledna 2011 činí pro:

- jednostopá vozidla a tříkolky nejméně **1,00 Kč**

- osobní silniční motorová vozidla nejméně **3,70 Kč**

Při použití přívěsu se sazba základní náhrady na 1 km zvýší nejméně o 15 %.

Náhrada výdajů na spotřebovanou pohonnou hmotu v roce 2011

Náhradu za spotřebovanou pohonnou hmotu určí zaměstnavatel jako násobek ceny pohonné hmoty a množství spotřebované pohonné hmoty. Spotřebovaná pohonná hmota se určuje na základě údajů v technickém průkazu vozidla.

Náhrada = cena pohonné hmoty x množství spotřebované pohonné hmoty

Cena pohonné hmoty vyplývá ze skutečných výdajů, které zaměstnanec zaplatil. Musí to však doložit dokladem o nákupu. Pokud zaměstnanec tankoval víckrát za různou cenu, počítá se aritmetický průměr jednotlivých cen. Pokud doklady o nákupu zaměstnanec nepředloží, počítá se průměrná cena pohonné hmoty určená vyhláškou Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV), kterou MPSV vydává každý rok k 1. lednu.

Tab. 2.1: Přehled průměrných cen za pohonné hmoty

Pohonná hmota	Cena za 1 litr v Kč k 1. 1.					
	2005	2006	2007	2008	2009	2010
91 oktanů speciál	27,10	30,10	27,80	30,60	26,30	28,50
91 oktanů normál	27,50	29,50	27,90	30,60	26,30	28,50
95 oktanů super	27,40	30,40	28,10	30,90	26,80	28,70
98 oktanů super plus	31,00	34,40	31,10	33,10	29,00	30,70
Motorová nafta	26,60	29,50	28,10	31,20	28,50	27,20

Zdroj: www.mesec.cz

Stravné 2011

Co se týče dalších zaměstnaneckých benefitů, patří mezi jedny z nejvýznamnějších stravné. Dle zákoníku práce § 163 přísluší zaměstnanci náhrada stravného, pokud jeho pracovní cesta trvá déle než 5 hodin v daném kalendářním dnu. Při pracovní cestě, která spadá

pouze do dvou kalendářních dnů, se od odděleného posuzování doby trvání pracovní cesty v kalendářním dni upouští, je-li to pro zaměstnance výhodnější.

Délka pracovní cesty a sazby pro rok 2011:

- od 5 do 12 hodin = 63 Kč
- od 12 do 18 hodin = 95 Kč,
- 18 hodin a více = 149 Kč.



Obrázek 1 - Stravenky

Pokud bylo zaměstnanci při pracovní cestě poskytnuto jídlo, stravné je možné krátit. Může jít například o ubytování, kde je zajištěna snídaně, oběd nebo večeře.

Podle zákoníků práce § 163 odst. 2 za uvedené jídlo je možno krátit hodnotu stravného:

- pokud cesta trvá od 5 do 12 hodin 70 % stravného,
- od 12 do 18 hodin 35 % stravného,
- déle jak 18 hodin 25 % stravného.

2.9 Výpočet čisté mzdy

Při výpočtu čisté mzdy zaměstnance je prvním krokem výpočet zálohy na daň z příjmu, kterou jsou povinni platit ti, kteří nepodepsali prohlášení k dani z příjmu, viz příloha č. 1 a měli příjmy nad 5 000 Kč a také ti, kteří podepsali prohlášení k dani, jejichž příjmy jsou jakékoliv. Zaměstnanci, kteří nepodepsali prohlášení k dani a měli příjmy do 5 000 Kč, odvádí srážkovou daň. V tomto případě se zálohy platit nemusí.

Rozdíl mezi podepsáním a nepodepsáním prohlášení k dani je v tom, že v případě podepsání si lze uplatnit slevy na dani a daňové zvýhodnění na děti.

Při výpočtu zálohy na daň z příjmů zaměstnance se vychází ze základní rovnice: **hrubá mzda + sociální pojištění + zdravotní pojištění = superhrubá mzda * sazba daně z příjmů = záloha na daň z příjmů.**

Od vypočtené zálohy na daň z příjmů se odečítají slevy na dani a daňové zvýhodnění:

- na poplatníka a druhého z manželů bez příjmů 23 640 ročně,
- na druhého z manželů bez příjmů – ZTP/P 29 680 Kč ročně, 4 140 Kč měsíčně,

- na invalidní důchod prvního a druhého stupně 2 520 Kč ročně, 210 Kč měsíčně,
- na invalidní důchod třetího stupně 5 040 Kč ročně, 420 Kč měsíčně,
- držitel průkazu ZTP/P 1 614 Kč ročně, 1 345 Kč měsíčně,
- student 4 020 Kč ročně, 335 Kč měsíčně,
- a daňové zvýhodnění na dítě 11 604 Kč ročně, 967 Kč měsíčně,
- pokud je dítě držitelem průkazu ZTP/P 23 208 Kč ročně a měsíčně 1 934 Kč.

Aby mohla být uplatněna sleva na druhého z manželů bez příjmů, nesmí být překročen limit 68 000 Kč. Proto musí být rozlišovány příjmy, které se do příjmů manžela/manželky nezahrnují. Jsou to:

- dávky státní sociální podpory,
- dávky sociální péče,
- dávky pomoci hmotné nouzi,
- příspěvek na péči, sociální služby,
- státní příspěvky podle zákona o státním spoření atd.

Důležitými položkami jsou také příjmy, které se zahrnují:

- peněžitá pomoc v mateřství,
- ošetřování člena rodiny,
- všechny druhy důchodů,
- podpora v nezaměstnanosti,
- náhrada mzdy při pracovní neschopnosti,
- příjmy od daně osvobozené, např. prodej nemovitostí atd.

Pojmy:

- Hrubá mzda** = jde o souhrn všech položek, které náleží zaměstnanci za odvedení jeho práce. Mezi tyto položky patří základní mzda, odměny, příplatky, náhrady mezd jako jsou dovolená a svátky atd.
- Sociální pojištění** = jde o pojistné, které za své zaměstnance odvádí zaměstnavatel a to ve výši 9 % z hrubé mzdy.
- Zdravotní pojištění** = je to také pojistné odváděné za zaměstnance zaměstnavatelem ve výši 25 % z hrubé mzdy.

- d) **Superhrubá mzda** = tento pojem v zákoně není uveden. Lze jej charakterizovat jako hrubou mzdu navýšenou o procentuální sociální a zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem = 34 %.
- e) **Sazba daně z příjmů** = představuje zákonem o dani z příjmů fyzických osob danou pevnou procentuální sazbou, která je v tomto období ve výši 15 %.
- f) **Záloha na daň z příjmů** = tato částka je důležitá pro zbývající dopočet čisté mzdy, protože se od ní dále odpočítávají slevy a daňové zvýhodnění na děti.

Při samotném výpočtu čisté mzdy se vychází ze vztahu:

hrubá mzda – záloha na daň z příjmů + slevy na dani + daňové zvýhodnění – sociální pojištění (6,5 % z HM) – zdravotní pojištění (4,5 % z HM) = ČISTÁ MZDA

Ve výjimečných případech se od čisté mzdy odečítají ještě srážky ze mzdy.

Pokud má zaměstnanec nižší příjmy a uplatňuje si daňové zvýhodnění na děti, může se mu stát, že částka daňového zvýhodnění bude vyšší než daňová povinnost a dle zákona mu náleží daňový bonus. V tomto případě mu finanční úřad vyplatí částku daňového bonusu, která je ale uplatnitelná až od 100 Kč a maximálně do částky 52 200 Kč.

Příklad 2.1: Výpočet čisté mzdy

Paní Slaná má hrubou mzdu 23 900 Kč měsíčně, podepsala prohlášení k dani, má 2 děti.

Hrubá mzda	23 900 Kč	
SP zaměstnance	1 553,5 Kč	1 554 Kč 6,5 % z 23 900 Kč
ZP zaměstnance	1 075,5 Kč	1 076 Kč 4,5 % z 23 900 Kč
Zaměstnavatele	2 151 Kč	9 % z 23 900 Kč
ZP zaměstnavatele	5 975 Kč	25 % z 23 900 Kč
Superhrubá mzda	32 026 Kč	23 900 + 2 151 + 5 975
Daň z příjmů FO	4 803,9 Kč	4 804 Kč 15 % z 32 026 Kč
Sleva na poplatníka	1 970 Kč	
Daňové zvýhodnění	1 934 Kč	2 * 967 Kč
Záloha na daň z příjmů	900 Kč	4 804 – 1 970 – 1 934
Čistá mzda	20 370 Kč	23 900 – 1 554 – 1 076 – 900

Z příkladu vyplývá, že čistá mzda paní Slané po odečtení sociálního pojištění, zdravotního pojištění a zálohy na daň z příjmů činí 20 370 Kč.

2.10 Tiskopis vyúčtování a jeho čtyři přílohy

V § 38j odst. 4 a 5 zákona o daních z příjmů se novelou zákona s účinností od roku 2010 uložila zaměstnavatelům, kteří mají povinnost plátce daně a rovněž jejich tzv. plátcovým pokladnám, v případech, kdy zaměstnávají zahraniční zaměstnance, kteří jsou v ČR daňovými rezidenty, nová povinnost podávat tiskopis „Vyúčtování daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků“ *viz příloha č. 2*, včetně jeho čtyř povinných příloh pouze elektronicky, a to ve tvaru stanoveném pro tento účel Ministerstvem financí – prostřednictvím datové správy na společném technickém zařízení správců daně a ve struktuře a tvaru zveřejňovaném způsobem umožňujícím dálkový přístup. Povinnost předkládat „Vyúčtování“ elektronickou cestou nebudou mít jen zaměstnavatelé, kteří jsou fyzickými osobami, jestliže budou mít 10 a méně zahraničních zaměstnanců. Tímto se mění forma písemného podání na podání elektronické. Zpřesnilo se také, že povinnou přílohou k tiskopisu kromě výkazu o počtu zaměstnanců a přehledu obsahujícímu souhrnné údaje zaznamenané na mzdových listech zahraničních zaměstnanců ještě dva výkazy a to přehled o dodatečných opravách na zálohách a na dani, *viz příloha č. 3*, a přehled o opravách provedených u daňového bonusu, *viz příloha č. 4*.⁶

⁶ DOBEŠOVÁ, K. *Daňové tabulky a změny ve zdaňování příjmů ze závislé činnosti a z funkčních požitků v roce 2009*. 1. vyd. Praha: Pragoeduca, 2009. 203 s. ISBN 978-80-7310-034-6.

3. Problematika sociálního pojištění a zdravotního pojištění

Sazby sociálního a zdravotního pojištění jsou nestálé a rok od roku se obměňují. Sociální pojištění se skládá z nemocenského pojištění, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a důchodového zabezpečení:

- nemocenské pojištění slouží k zabezpečení pracujících občanů v případě, kdy je zastihne nemoc nebo musí z práce odejít kvůli mateřství. Účast na tomto pojištění vzniká ze zákona č. 589/1992 a je povinná. Jen osoby samostatně výdělečně činné si mohou pojištění platit dobrovolně,
- příspěvek na státní politiku zaměstnanosti,
- důchodové zabezpečení se řídí zákonem o důchodovém pojištění a týká se občanů, kteří dosáhnou věku stáří, invalidity nebo úmrtí živitele, kdy v zákoně je také uvedeno, jak vysoké částky se vyplácí, v kterých případech a zda vůbec.

Graf 3.1: Sociální pojištění



Zdroj: Vlastní zpracování

Sazby pojistného z vyměřovacího základu v roce 2011 činí:

- a) u OSVČ, jenž se dobrovolně účastní nemocenského pojištění, je to částka 2,3 % z v. z., který nemůže být nižší než dvojnásobek rozhodného příjmu zakládající účast zaměstnanců na nemocenském pojištění,
- b) u OSVČ 28 % na důchodové pojištění, na státní politiku zaměstnanosti 1,2 %,
- c) u zaměstnanců jde jen o důchodové pojištění ve výši 6,5 %,
- d) u osob, které se dobrovolně účastní na důchodovém pojištění sazba činí 28 %.
- e) u zaměstnavatelů 2,3 % na nemocenské pojištění, 21,5 % na důchodové pojištění a 1,2 na státní politiku zaměstnanosti

Pokud jde o platby pojistného na sociální zabezpečení, dle zákona č. 285/2009 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o platebním styku, se s účinností od 1. ledna 2010 považuje za den platby den, v němž bylo pojistné na sociální

zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti připsáno na účet České národní banky, u níž má příslušná okresní správa sociálního zabezpečení účet.

Co se týče zdravotního pojištění je povinné pro každého občana České Republiky a to bez výjimky. Určité skupiny obyvatel si ho platí samy, to jsou například zaměstnanci nebo OSVČ, ale za některé skupiny toto pojištění odvádí stát. Zde patří studenti, důchodci, ženy na mateřské nebo rodičovské dovolené apod. Zdravotní pojištění je určené k úhradě nákladů zdravotní péče. Plně jsou hrazeny nezbytné lékařské úkony, léky a zdravotnický materiál. Na některé léky a zákroky pacient připlácí, některé hradí zcela sám. Pojištění nekryje léčebné výlohy v zahraničí, pokud mezinárodní dohody nestanoví jinak nebo se nejedná o úkon, který nelze provést v České republice a s jehož úhradou zdravotní pojišťovna souhlasí. Výše pojistného představuje 13,5 % z vyměřovacího základu.

3.1 Vyměřovací základy v roce 2010

3.1.1 U zaměstnance

Představuje vyměřovací základ úhrn všech příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitku, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob a nejsou od této daně osvobozeny. Zahrnuje se zde také odměna, která je ve zvláštních případech vyplácená pěstounům podle zákona o státní sociální podpoře nebo příjem zaměstnance, který ukončil zaměstnání a příjem mu byl zúčtován po skončení zaměstnání.

Naopak se do vyměřovacího základu nezahrnují např.:

- náhrada škody, dle zákoníku práce,
- věrnostní přídavek horníků,
- odstupné a odchodné podle zvláštních právních předpisů.

Minimální vyměřovací základ představuje u zaměstnance jeho minimální mzdu. Tito pracovníci jsou odměňováni měsíční mzdou, která platí k prvnímu dni kalendářního měsíce, ve kterém se pojistné platí.

Toto neplatí pro zaměstnance, který je po celý kalendářní měsíc:

- osobou, za kterou platí pojistné stát,

- osobou s těžkým tělesným, smyslovým nebo mentálním postižením, které se poskytují mimořádné výhody II. nebo III. stupně podle předpisů o sociálním zabezpečení,
- osobou, která dosáhla věku potřebného pro nárok na starobní důchod, avšak nesplňuje další podmínky pro jeho přiznání,
- osobou, která celodenně, osobně a řádně pečuje alespoň o jedno dítě do sedmi let věku nebo nejméně o dvě děti do 15 let věku. Podmínka osobní a celodenní péče se posuzuje stejně jako u obdobné kategorie, za kterou platí pojistné stát (zvláštní případy, kategorie L). Nedodržet pravidlo o minimálním vyměřovacím základu je však možno pouze u zaměstnance, který je otcem nebo matkou dítěte, případně osobou, která převzala dítě do trvalé péče nahrazující péči rodičů (vždy jen jedna osoba),
- osobou, která současně vedle zaměstnání vykonává samostatnou výdělečnou činnost a odvádí z ní měsíčně zálohy na pojistné vypočtené alespoň z minimálního vyměřovacího základu.

Vyměřovacím základem u takového zaměstnance je pak jeho skutečný příjem.

Maximální vyměřovací základ byl u zaměstnanců zaveden zákonem o stabilizaci veřejných rozpočtů a to od 1. 1. 2008 ve výši 48násobku průměrné mzdy. Od 1. ledna 2010 nastala změna, která přinesla nárůst na 72násobek průměrné mzdy, tedy maximum ve výši 1 707 048 Kč.

Maximální vyměřovací základ je tvořen součtem vyměřovacích základů zaměstnance zjištěných v kalendářním roce, za který se maximální vyměřovací základ zjišťuje.

3.1.2 U zaměstnavatele

Vyměřovací základ zaměstnavatele je stanoven odvozeně, neboť platí, že vyměřovacím základem zaměstnavatele je částka odpovídající úhrnu vyměřovacích základů jeho zaměstnanců. Vzhledem k tomu, že rozhodné období, z něhož se vyměřovací základ stanoví, je stejné pro zaměstnavatele i pro zaměstnance, mění se vyměřovací základ zaměstnavatele každý měsíc v závislosti jednak na počtu jeho zaměstnanců, kteří jsou za příslušné období povinni platit pojistné na sociální zabezpečení, a dále na výši příjmů započitatelných do vyměřovacích základů jednotlivých zaměstnanců.

Kvůli tomu, že vyměřovací základ zaměstnavatele se stanoví jako částka odpovídající úhrnu vyměřovacích základů jeho zaměstnanců před jejich zaokrouhlením, je ve skutečnosti vyměřovací základ zaměstnavatele po zaokrouhlení o něco nižší, než součet zaokrouhlených

vyměřovacích základů jeho zaměstnanců. Je to dáno tím, že každý vyměřovací základ se zaokrouhluje samostatně.

3.1.3 U OSVČ

U osoby samostatně výdělečně činné představuje vyměřovací základ 50 % příjmů z podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, od kterých se odečtou výdaje na dosažení, zajištění a udržení příjmů.

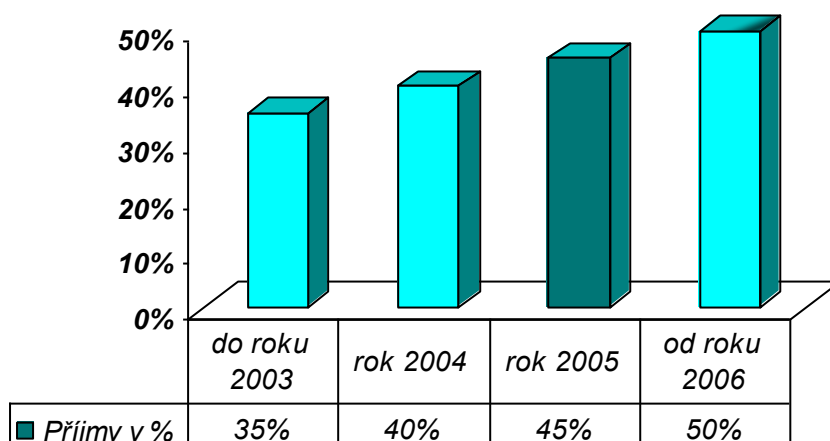
Pro výpočet pojistného se do vyměřovacího základu zahrnují pouze příjmy, které byly v daném kalendářním roce dosaženy a od nich se odečítají výdaje, které taktéž byly dosaženy pouze v daném roce. Nemůžeme tedy zde uplatňovat např. ztrátu z předešlých let.

Minimální vyměřovací základ činí dvanáctinásobek 50 % průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství. Tedy pro rok 2010 je to 142 254 Kč, minimální měsíční vyměřovací základ představuje částku 11 854,50 Kč. Z toho po zaokrouhlení minimální měsíční záloha na pojistné je rovna částce 1 601 Kč.

Maximální vyměřovací základ roční je ve výši 72násobku průměrné mzdy. U maximálního vyměřovacího základu nedochází k jeho snižování o poměrnou část za jednotlivé kalendářní měsíce. Maximální vyměřovací základ v roce 2010 činí 1 707 048 Kč a maximální záloha na pojistné je stanovena na 19 205 Kč.

Vyměřovacím základem u osoby samostatně výdělečně činné bylo 35 % příjmu z podnikání a z jiné samostatné výdělečné činnosti před rokem 2004, 40 % příjmu z podnikání a z jiné samostatné výdělečné činnosti v roce 2004, 45 % příjmu z podnikání a z jiné samostatné výdělečné činnosti v roce 2005 a od roku 2006 50 % příjmu z podnikání a z jiné samostatné výdělečné činnosti po odpočtu výdajů vynaložených na jeho dosažení, zajištění a udržení. *Viz graf 3.2.*

Graf 3.2: Procentuální změny u osob samostatně výdělečně činných



Zdroj: Vlastní zpracování

3.1.4 Změny

V letech 2007 a 2008 došlo k posunu úpravy především u zdravotního pojištění zaměstnanců. Po většinu doby existence zdravotního pojištění byla jeho úprava úzce vázána na nemocenské. K 1. lednu 2008 došlo k ukončení vazby na nemocenské pojištění při posuzování toho, zda je účtovaný příjem zahrnován do vyměřovacího základu zaměstnance, resp. zda je pojištěnec považován za zaměstnance. Od tohoto data není účast zaměstnanců řešena výčtem konkrétních případů, kdy jde o zaměstnání, ale odkazem na zákon o daních z příjmů s taxativně uvedenými výjimkami.

Další podstatná změna, pocházející z roku 2008, se týká zavedení maximálního vyměřovacího základu u zaměstnanců. Zároveň s touto změnou byla promítnuta úprava i do změny v posuzování maximálního vyměřovacího základu OSVČ.

U OSVČ se kromě každoročních změn minimálních odvodů v letech 2007 a 2008 změnil postup při odevzdávání Přehledu o příjmech a výdajích *viz příloha č. 5*. Od roku 2008 již nemusí OSVČ dokládat razítko finančního úřadu (či jiné potvrzení o dni podání daňového přiznání). OSVČ mají povinnost Přehled odevzdat do 30 dnů po termínu podání daňového přiznání a nikoliv do 8 dnů po faktickém dni podání daňového přiznání.⁷

⁷ ČERVINKA, T.; DANĚK, A. *Zdravotní pojištění zaměstnavatelů, zaměstnanců, OSVČ s komentářem a příklady 2010*. 2. vyd. Olomouc: ANAG, 2010. 152 s. ISBN 975-50-7263-577-1.

3.2 *Odvody pojistného u studentů*

- a) **nemocenské pojištění** = nový zákon, platný od 1. 1. 2009 o nemocenském pojištění udává, že studenti vysokých, středních, vyšších odborných škol, konzervatoří a jiných škol nebo kurzů, jejichž studium bylo dříve pro účely důchodového pojištění považováno za studium na středních nebo vysokých školách, již nejsou účastni nemocenského pojištění. Nevzniká jim proto nárok na dávky vyplácené z nemocenského pojištění nemocenské, peněžitou pomoc v mateřství, ošetrovné a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. Pokud je ovšem student zaměstnán podle pracovní smlouvy, má sepsanu dohodu o pracovní činnosti nebo podniká a odvádí tak příspěvek na sociální pojištění, kdy jeho součástí je nemocenské, a pokud splní zbývající zákonné podmínky, má na dávky nemocenského pojištění nárok.
- b) **důchodové pojištění** = od 1. 1. 2010 se už studium nezapočítává jako náhradní doba pojištění, zvyšuje se také důchodový věk na 65 let a potřebná doba pojištění vzrostla z 25 let na 35 let. Studenti mají možnost buďto se pojistit dobrovolně nebo nastoupit do zaměstnání, popřípadě začít vykonávat samostatně výdělečnou činnost. Pokud se student pro jednu z těchto možností rozhodne, znamená to, že je povinen pojištění odvádět. V případě, že se rozhodne dobrovolně odvádět pojištění, musí se přihlásit na příslušné okresní správě sociálního zabezpečení, kdy minimální částka v roce 2010 představovala 1 660 Kč měsíčně.
- c) **zdravotní pojištění** = na tomto pojištění musí být účasten každý. Za zaměstnance jej odvádí zaměstnavatel, OSVČ si jej platí samy a za určité skupiny ho platí stát a právě do této skupiny patří nezaopatřené děti, tudíž i studenti. Studenti se posuzují jako nezaopatřené děti podle zákona o státní sociální podpoře. V případě, že má student příjmy ze zaměstnání nebo ze samostatné výdělečné činnosti, i tehdy je plátcem pojistného stát. Vyměřovací základ pro pojistné hrazené státem se stanoví pro období kalendářního roku. Vyměřovacím základem je 25 % všeobecného vyměřovacího základu stanoveného nařízením vlády pro účely důchodové pojištění za kalendářní rok, který o 2 roky předchází kalendářnímu roku, pro který se vyměřovací základ zjišťuje. Povinnost státu platit za studenta vzniká v okamžiku splnění zákonných podmínek a zaniká např. tehdy, pokud student ukončil studium nebo přestal být nezaopatřeným dítětem.

3.3 *Důchodová reforma*

Již delší dobu se v poslanecké sněmovně diskutuje o zavedení důchodové reformy. Jako jedním z důsledků reformy se předpokládá mírné snížení vyplácení stanovené části nynějších důchodů. Ústavní soud totiž rozhodl, že případné zvýšení důchodů se bude týkat pouze skupiny obyvatel s vyššími příjmy.

Součástí by také měl být zvýšený věk odchodu do důchodu u žen. V současnosti se hranice navyšuje o dva měsíce každý rok, ale ministr práce a sociálních věcí Dr. Ing. Jaromír Drábek navrhuje zvýšení na šest měsíců za rok a to od roku 2015. Důchodový věk u mužů, bezdětných žen a žen s jedním dítětem se počítá takto:

- do roku 1953 = v 63 letech (u žen dříve, podle starých pravidel),
- od roku 1954 = v 65 letech.

Důležité je, že při kratší době pojištění, se důchod posouvá na pozdější věk pro odchod. U žen s více dětmi se počítá, že do důchodu odejdou v rozmezí 62 až 64 let, podle počtu dětí. Významná je i zde doba, po kterou si platí pojištění. Při kratší se doba může i zvýšit.

Další změnou by mělo být krácení důchodů. Nyní je dána sazba 0,9 % do dvou let předčasného důchodu a nad tuto hranici 1,5 %. Uvažuje se ale o zavedení tří stupňů pro odchod do předčasného důchodu a to o 0,9 %, 1,2 % a o 1,5 % pro každý rok.

3.4 *Sociální pojištění k 1. lednu 2011*

Podstatnou změnu vykazuje k 1. lednu 2011 sociální pojištění. Důležité změny proběhly v oblasti nemocenského pojištění. Uvedené pojištění nebo ošetřovné se vypočte jako 60 % z vyměřovacího denního základu, kdy ošetřovné náleží od prvního dne ošetřování člena rodiny nebo domácnosti. Výrazně se obměnila také stanovená výše redukčních hranic. Hranice, která se při mateřské započítává ze 100 %, se zvýšila na 825 Kč, druhá na 1 237 Kč a třetí na 2 474 Kč. Tato změna se týká i osob, které jsou v pracovní neschopnosti už od počátku roku 2010.

Změnily se také lhůty pro vyplácení nemocenských dávek. V případě pracovní neschopnosti zaměstnance, mu stát začíná vyplácet „nemocenskou“ až od 22. dne nemoci, přičemž v loňském roce se vyplácela od 15. dne. Díky této změně budou muset zaměstnavatelé vyplácet náhradu mzdy od 4. do 21. dne nemoci. Zaměstnanci mají v tomto

případě jistý určitý obnos do doby vyplacení nemocenských dávek, ale v případě OSVČ budou jakékoliv dávky vypláceny až od 22. dne nemoci.

Pro OSVČ se toho celkově od nového roku hodně mění. Např. sazba z 1,4 % na 2,3 % z minimálního vyměřovacího základu, který činí 4 000 Kč. Povinná min. záloha se tak vyšplhá na 92 Kč měsíčně. Jinou podmínkou je rozdělení na hlavní a vedlejší výdělečnou činnost a to tak, že v případě platby dobrovolného nemocenského pojištění se bude vždy jednat o samostatně výdělečnou činnost hlavní. Naopak, pokud si OSVČ nebudou dobrovolně platit nemocenskou, budou patřit do kategorie vedlejší. Což znamená, že se budou muset platit zálohy na důchodové pojištění a ty činí od 1. ledna 1 807 Kč.

Dále se rozhodlo o zavedení absolutního minimálního vyměřovacího základu pro roční pojistné u důchodového pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. To se týká OSVČ, které byly alespoň část roku plátcí nemocenského pojištění a alespoň za jeden měsíc uhradily pojistné z vyměřovacího základu loňského. Se zavedením minima musí být zavedeno i maximum a je omezeno částkou základu měsíčního. Takže při stanovení vyměřovacího základu nesmí částka přesáhnout 1/12 max. vyměřovacího základu, tedy 148 440 Kč. Vycházíme z výpočtu $1\,781\,280/12$ měsíci, kde částka 1 781 280 Kč je 72 násobek průměrné mzdy.

Rovněž proběhla změna vyměřovacích základů. Měsíční v. z. pro pojistné na důchodové pojištění je od nového roku stanoven na polovinu daňového základu. Max. měsíční v. z. představuje 148 440 Kč a záloha ve výši 43 345 Kč. Je to částka, kterou musí zaplatit spolu s max. zálohou pro obdržení max. mateřské.

Min. vyměřovací základ pro OSVČ vykonávající hlavní činnost je 71 136 Kč a u vedlejší činnosti 28 452 Kč. Při platbě pojistného prostřednictvím poštovní poukázky, je nutné požádat o její zaslání příslušnou OSSZ, protože už je nebude zasílat automaticky. Žádost o zaslání může být podána e-mailem, poštou, telefonicky nebo osobně.

U zaměstnavatelů se změny týkají především v tom, že už si nemohou odečítat polovinu náhrady mzdy na dočasnou pracovní neschopnost nebo nařízenou karanténu zaměstnanců od odváděného pojistného. Výjimkou jsou ti, kteří nemají více jak 25 zaměstnanců, účastníci se nemocenského. Mohou se dobrovolně přihlásit k placení zvláštního režimu pojistného na sociální zabezpečení. Tímto se jim zvyšují sazby za 25 % na 26 %, tedy na nemocenském pojištění zaplatí místo 2,3 % 3,3 % z vyměřovacího základu. Pak si mohou i nadále polovinu náhrady mzdy odečítat. U zaměstnanců zůstávají sazby stejné.

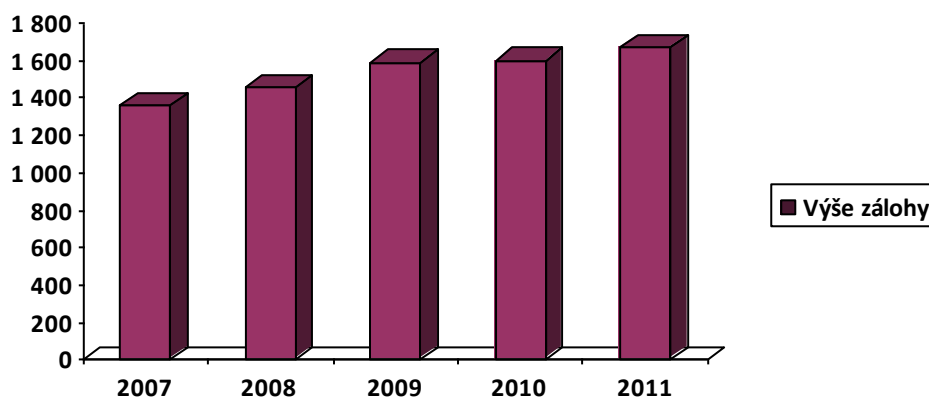
3.5 Zdravotní pojištění k 1. lednu 2011

U tohoto pojištění se základní sazba nemění, zůstává na 13,5 %. Významnějšími změnami jsou změny ekonomické. Celkově se mění výše vyměřovacích základů a jejich záloh, protože se odvíjí od minimální mzdy. Výše minimální mzdy je pro rok 2011 stanovena na 24 740 Kč.

Pokud jde o měsíční min. v. z. u OSVČ, částka představuje 50 % průměrné mzdy. V roce 2011 je to tedy částka 12 370 Kč a min. měsíční záloha činí 1 670 Kč a jsou splatné k 8. dni následujícího měsíce. Tyto zálohy neplatí osoby, které nemají stanovený min. vyměřovací základ. Průměrný počet plátců těchto záloh je zhruba 53 %.

U max. v. z. zůstává daný, tedy 72násobek průměrné mzdy, i když tato výše měla být pouze jednorocním opatřením dle protikrizového balíčku ministra financí Ing. Eduarda Janoty. Roční max. odvod vzrostl z původních 1 707 048 Kč v roce 2010 na 1 781 280 Kč a max. měsíční záloha je ve výši 20 040 Kč.

Graf 3.3: Minimální zálohy na ZP u OSVČ



Zdroj: www.mesec.cz

V případě zaměstnanců se min. v. z. ani zálohy nemění, jelikož se vypočítávají z minimální mzdy, která je stanovena stejně jako minulý rok na 8 000 Kč. Změnou prošel max. základ. Jeho maximální výše se mění z 142 254 Kč na 148 440 Kč. V případě, že má zaměstnanec příjmy nad tento základ, pojistné se již neodvádí. U osob, za které platí pojištění stát a u osob bez zdanitelných příjmů, zůstává vše při starém.

Již delší dobu se hovoří o podstatných změnách ze strany Ministerstva zdravotnictví u regulačních poplatků. Na začátku dubna tohoto roku, byla odsouhlasená změna týkající se poplatků v nemocnici. Tzn., že poplatek za jeden den strávený v nemocnici činí 100 Kč. V plánu je zvýšení také poplatků za návštěvu specialisty bez doporučení praktického lékaře z 30 Kč na 90 Kč. Tato změna ovšem bude uskutečněna pravděpodobně až v příštím roce, tedy v roce 2012.

3.6 Porovnání SP a ZP s vybranými zeměmi

3.6.1 Francie

Tak jako v České Republice, i ve Francii jsou všichni obyvatelé povinni platit si zdravotní pojištění. Pojišťovny představují neziskové nezávislé organizace, které nejsou napojeny na stát. Např. zdravotní pojištění **premium** je automaticky odváděno z platu. Pokud jde o vztah zaměstnance a zaměstnavatele, zaměstnanec odvádí pojišťovně 0,75 % svého platu a zaměstnavatel 12,8 %. Avšak občané, kteří mají plat pod 6 600 Euro, jsou od placení osvobozeni.

Pro možnost plného vrácení zdravotních nákladů mnoho Francouzů platí též dobrovolné **premium**, které je až do výše 2,5 % platu, vzájemnému pojišťovateli, **mutual insurance**, ty pojištění, ve kterém má pojištěnec určitá vlastnická práva nad samotnou pojišťovnou, např. volit její vedení.

Procento Francouzů platících za nadstandardní pokrytí zdravotní péče od 60. let do současnosti postupně rostlo z 30 % na 85 %.

Kromě zdravotního pojištění se ze mzdy, pokud jde o fyzické osoby a investičních výdajů, týkajících se právnických osob, odvádí všeobecný sociální příspěvek, tzv. **Contribution Sociale Generalisée**, CSG. Většina z něj jde do zdravotního pojištění.

Po zaplacení poplatků u obvodního lékaře nebo zubního lékaře, je určitá část poplatku (75 % až 85 %) zpětně nárokována. Francouzští pacienti mají tendenci vyhledávat zdravotní pomoc spíše u specialistů či přímo v nemocnici než u provozovatelů obecné lékařské praxe. Nárokování nákladů na zdravotní péči bylo ve Francii nedávno upraveno možností registrace tzv. rodinného lékaře.

Francie má vysoký standard zdravotní péče a její systém zdravotní péče je podle WHO nejlepší na světě.

3.6.2 Rakousko

V Rakousku je systém sociálního pojištění oddělený od zbytku zdravotnictví. Sociální pojištění zahrnuje zdravotní a penzijní pojištění a pojištění pracovních úrazů.

Sociální pojištění je povinné podle zákona o všeobecném sociálním zabezpečení. Jeho povinností je i krytí nezaopatřených rodinných příslušníků a stanovuje určité podmínky pro různé kategorie osob, např. jde o poplatky.

Funguje zde 25 pojišťovacích fondů. Neexistuje zde ovšem konkurence, jelikož je vše řízeno zákonem.

Téměř 80 % populace spadá do systému pojištění podle zákona o sociálním zabezpečení. Příspěvek na zdravotní pojištění se pohybuje mezi 6,4 % - 9,1 % (podle typu fondu) ze základu stanoveného podle výše příjmů. Jednu polovinu hradí pojištěnec a druhou polovinu zaměstnavatel. Placením zákonného příspěvku do sociálních pojišťovacích fondů získávají občané oprávnění na léčbu podle zákona. Rakušané si mohou vybrat svého všeobecného lékaře nebo specialistu, nemohou si ale vybrat pojišťovací fond. Rakouský systém zdravotní péče je stejný pro každého bez ohledu na jeho příjem. Sociálně-zdravotní pojištění kryje primární zdravotní péči, léky a zdravotnickou techniku, zubní léčbu, nemocniční léčbu, domácí péči, dávky v nemoci a mateřství, rehabilitaci, ochranu zdraví a prevenci, lázně, diagnostiku, převozní a cestovní náklady.

Spoluúčast pacienta tvoří v současné době zhruba 25 % nákladů zdravotní péče. Pro určité skupiny obyvatel (například děti a důchodci) existují v placení spoluúčasti výjimky. Spoluúčast se běžně vyžaduje u zubních lékařů, nesmluvních lékařů, terapeutů, psychologů, a podobně.

Doplňkové soukromé zdravotní připojištění kryje náklady na zdravotní péči, která není proplácena povinným zdravotním pojištěním, a nabízí i možnost krytí nadstandardní péče. Toto pojištění je nabízeno ziskovými pojišťovacími společnostmi a podmínky a výše pojistného se liší. Tyto společnosti využívají také zaměstnavatelé, kteří tak přispívají svým zaměstnancům. Soukromým zdravotním pojištěním je zajištěna zhruba jedna třetina Rakušanů.

4. Srovnání daňových a odvodových systémů zaměstnanců s vybranými zeměmi

4.1 Rakousko

4.1.1 Základní údaje, popis, historie

Rakousko je vnitroeurospkým státem, který nemá přístup k moři, ale za to má mnoho sousedů. Sousedí s Českou republikou, dále Maďarskem, Slovenskem, Slovinskem, Itálií, Švédskem a také Německem. V této zemi je hlavním městem Vídeň. Rozloha tohoto státu, činí 83 870 km² a počet obyvatel podle posledních údajů je udán na 8,04 miliónů. Měnou je zde Euro, jelikož Rakousko patří mezi státy Evropské unie.

Co se týče historie, bylo Rakousko součástí monarchistického dvojstátí Rakousko-Uhersko. V této době tuto zemi vynesla do popředí vláda Habsburků, která trvala až do první světové války.

4.1.2 Ekonomika

Rakousko patří mezi ekonomicky nejvýkonnější země Evropské unie. Hlavní podíl, co se týče národního hospodářství, má sektor služeb, ale také výrobní průmysl je vykazován jako nadprůměrný. Velmi významným parametrem je zde cestovní ruch, který je velmi důležitý a je nejvýznamnějším exportním odvětvím.

Dobrých výsledků, dosahovalo Rakousko hlavně v roce 2008, kdy bylo jeho HDP na jednoho obyvatele 119 % vůči průměru v Evropské unii a tímto se vyhouplo na čtvrtou příčku v Evropě.

Toto hospodářství velmi zasáhla světová krize, ale tak jako další země, má snahu znovu se zařadit mezi ekonomicky a hospodářsky nejvyspělejší země Evropské unie. Kvůli krizi, se také zvýšila nezaměstnanost oproti minulým letům, vzrostla v roce 2009 až na 7,1 %, což bylo hodně, protože tento stát patřil mezi země s nejnižší nezaměstnaností v celé Evropské unii. Rakousko si vede podstatně dobře i v oblasti inflace. Od roku 2009 se hodnota inflace pohybuje přibližně kolem 1 %.

4.1.3 Daně a odvody

Významnou daní, tak jako v každé zemi, je daň z příjmů fyzických osob. Ta se skládá ze čtyř sazeb:

Tab. 4.1: Daňové sazby Rakouska

Čistý roční příjem (Euro)	Daňová sazba (%)
Do 11 000	0
11 001 – 25 000	36,5
25 001 – 60 000	43,214
Nad 60 000	50

Zdroj: www.mesec.cz

Od vypočtené daně se pak dále odečítají odpočitatelné položky, které jsou upraveny zákonem. Patří zde například výdaje na dopravu nebo penzijní výdaje. Neméně důležitou daní je daň z příjmů právnických osob, tady platí sazba 25 % od 1. ledna 2005. V předešlých letech činila 34 %. Jsou zde například od daně osvobozeny dobročinná a sociální zařízení.

V otázkách sociálního a zdravotního pojištění platí jak zaměstnavatel a to 12,55 % sociálního pojištění a 3,55 % zdravotního pojištění. A zaměstnanec 10,25 % sociálního a 3,95 % zdravotního pojištění. *Viz tabulka 4.2.*

Tab. 4.2: Odvody pojištění zaměstnanců a zaměstnavatelů

Typ pojištění	Zaměstnanec v %	Zaměstnavatel v %	Celkem
Zdravotní zabezpečení	3,95	3,55	7,50
Sociální pojištění	10,25	12,55	22,80
Nezaměstnanost	3,00	3,00	6,00
Úraz a nehoda	0,00	1,40	1,40
Různé	1,70	1,90	3,60
Celkem	18,90	22,40	41,30

Zdroj: www.euroekonom.cz

Rakousko má stanoveno strop pro pojištění ve výši 3 750 Euro při měsíčním hrubém platu. Včetně výše uvedených odvodů, platí zaměstnavatel ještě další poplatky za svého zaměstnance, může jít o:

- fond pro vyrovnání rodinné zátěže = příspěvek ve výši 4,5 % z hrubé mzdy,
- místní daň = 3 %,
- povinný příspěvek do Hospodářské komory = 0,4 % z objemu mezd,
- zaměstnanecký penzijní fond = 1,53 % za zaměstnance, kteří nastoupili do zaměstnání po 31. prosinci 2002.

V březnu roku 2009, byla ukončena daňová reforma, jejíž zpětná působnost platí od 1. ledna 2009. Tato reforma snižuje daň z příjmů fyzických osob, zvyšuje podporu rodinám a poskytuje úlevy OSVČ. Mezi nejdůležitější body reformy patří například:

- zvýšení hranice pro daňovou úlevu,
- změna daňových tříd,
- zvýšení odečitatelné položky u dětí z 50,90 Euro na 58,40 Euro měsíčně,
- zavedení daňové úlevy ve výši 220 Euro ročně na dítě.

4.2 Francie

4.2.1 Základní údaje, popis, historie

Francie patří mezi další státy Evropské unie. Je jednou z osmi uznaných nukleárních mocností a členem sdružení osmi nejvyspělejších států světa a Ruska, tedy G8. Také spolu se Spojeným královstvím je doposud jedinou existující koloniální supervelmocí.

Její hlavní město je Paříž. Rozloha Francie je vyčíslena na 547 030 km², a co se týče počtu obyvatel, podle posledních údajů jich zde žije 62 880 529.

Současné hranice této země přibližně souhlasí s těmi z dob starověké Galie, která byla obývaná keltským kmenem Galů. Ta byla v 1. století před. n. l. podrobena Římanům. Galské východní hranice byly ve 4. století obsazeny germánskými kmeny, což byli převážně Franci, kteří později dali této krásné zemi její dnešní jméno.

4.2.2 *Ekonomika*

Francouzská ekonomika patří mezi největší ekonomiky světa. Konkrétně zastupuje 5. místo. 1. ledna 1999 se Francie spojila s dalšími členy Evropské unie a založili měnovou unii, jejíž hlavním znakem je užívání společné měny Euro a díky tomu v roce 2002 úplně přestala používat svou původní měnu Francouzský frank.

Před světovou krizí, Francie vystupovala jako 5. největší exportér výrobků na světě po Německu, Japonsku, Číně a Spojeným státům americkým.

Je to velmi technologicky vyspělá země a jako důkaz slouží vysokorychlostní vlaky TGV a letadla Airbus.

Stejně jako ve většině jiných zemí, díky celosvětové finanční krizi, se zhoršily ekonomické podmínky celé země. Podstatným parametrem je hlavně zvýšení nezaměstnanosti. Na konci roku 2010 bylo evidováno 2 725 milionů nezaměstnaných.

4.2.3 *Daně a odvody*

Francouzský daňový systém je velice složitý a nepřehledný. Je to dáno velkým počtem různých daní a složitostí jejich výpočtů. Ve Francii se vybírají hlavně:

- daň z příjmů fyzických osob,
- daň z majetku,
- sociální daně,
- daň z příjmů právnických osob,
- místní přímé daně,
- nepřímé daně.

Daň z příjmů se vypočítává za celou domácnost. Což znamená skupinu výdělečně činných osob a ostatních osob, žijících ve společné domácnosti. A v daňovém přiznání, které se podává jednou ročně, se sečtou veškeré příjmy členů domácnosti.

Specifickým francouzským příspěvkem je tzv. „prémie za zaměstnání“ pro domácnosti, které mají nižší příjmy a splňují několik dalších podmínek. Jednou z nich je, aby alespoň jeden člen rodiny nebo domácnosti byl výdělečně činný. Tato prémie se odečítá z částky dlužné daně. Dojde-li k tomu, že její výše dlužnou daň převýší, obdrží poplatník přeplatek šekem. Po odečtení odpočitatelných položek se použije příslušná sazba daně podle pásma.

Tab. 4.3: Daňové sazby Francie

Čistý roční příjem (Euro)	Daňová sazba (%)
Do 5 963	0
5 964 – 11 896	5,5
11 897 – 26 420	14
26 421 – 70 830	30
Nad 70 830	40

Zdroj: www.french-property.com

Ve Francii existují tři sociální daně, které působí na příjem fyzických osob. Jde o:

- a) Obecný sociální příspěvek (SCG)** = u příjmů ze zaměstnání a důchodů se vztahuje na 97 % hrubého příjmu a je zadržován plátcem tohoto příjmu a sazba je zde 7,5 %. V některých případech je tato daň považována jako odečitatelná položka pro účely daně z příjmů.
- b) Deficitní příspěvek sociálního zabezpečení (CRDS)** = týká se všech příjmů jako SCG ale i dalších. Nepovažuje se jako odečitatelná položka a jeho sazba činí 0,5 %.
- c) Sociální dávka** = týká se příjmů z nemovitého příjmu a investic. Její výše je stanovena na 2,3 % a také není považována za odečitatelnou položku pro základ daně z příjmů.

Odvody na sociální zabezpečení platí zaměstnanci, zaměstnavatelé nebo oba z celého objemu hrubých mezd nebo ze základu ze čtyř definovaných stropů.

Strop 1 2 589 Euro

Strop 2 7 767 Euro (3 x strop 1)

Strop 3 10 356 Euro (4 x strop 1)

Strop 4 20 712 Euro (8 x strop 1)

Výše uvedené stropy představují zpravidla odečitatelné položky pro zjištění základu daně z příjmů.

Zaměstnanci i zaměstnavatelé odvádějí různé dávky a jsou vypočítávány buď to z výše celé mzdy, nebo z daných stropů. Následující tabulky uvádějí příklady odvodů.

Tab. 4.4: Příklady odvodů zaměstnanců

Příspěvek	Základ	Sazba
Nemocenské dávky	celá mzda	0,75 %
Starobní důchod	max. strop 1 – 2 589 E	6,55 %
Vdovský/vdovecký důchod	celá mzda	0,00 %
Dávky v nezaměstnanosti	max. strop 3 – 10 356 E	2,44 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Tab. 4.5: Příklady odvodů zaměstnavatelů

Příspěvek	Základ	Sazba
Nemocenské dávky	celá mzda	12,80 %
Rodinné přídavky	celá mzda	5,40 %
Starobní důchod	celá mzda + mzda do 2 589 E	1,60 % + 8,30 %
Dávky v nezaměstnanosti	Max. strop 3 – 10 356 E	4,04 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Kromě odvodů na sociální zabezpečení, odvádí zaměstnavatel také jiné odvody:

- **učňovská daň** = z celkové hrubé mzdy se odvádí 0,68 %,
- **daň na odborný výcvik** = pokud zaměstnavatelé zaměstnávají deset a více zaměstnanců, musí povinně investovat 1, 6 % mezd do odborného výcviku svých zaměstnanců, tady patří školení atd. Pokud má zaměstnavatel méně než deset zaměstnanců, platí pro něj sazba 0,55 %,
- **výstavbová daň** = tady také pokud zaměstnavatel má deset a více zaměstnanců, musí odvádět a investovat 0,45 % z celkových mezd vyplacených v předchozím roce do výstavby obytných domů,
- **daň ze mzdy** = ta se týká rezidentních společností a stálých poboček zahraničních společností jen v případě, že nejsou plátcí DPH anebo pokud alespoň 90 % jejich příjmů není předmětem DPH. Daň je zde stanovena progresivně.

4.3 Německo

4.3.1 Základní údaje, popis, historie

Německo je v pořadí již třetí zemí Evropské unie. Oficiálním názvem je Spolková republika Německo (SRN). Patří mezi středoevropské státy, ale zároveň se kolem něj rozprostírá Severní a Baltské moře.

Rozloha Německa je stanovena na 357 021 km² a počet obyvatel se odhaduje na 82 milionů, což tento stát řadí mezi nejlidnatější v Evropě. Důležité pro tuto zemi je jeho hlavní město, které je zároveň i největším městem a nazývá se Berlin.

Je členem OSN, G8, NATO a řadí se na druhé místo největšího světového poskytovatele rozvojové pomoci. V mnoha otázkách techniky a vědy je Německo považováno za světovou velmoc.

Z historie je známo, že tehdejší území s názvem Germánie bylo osídleno Germánskými kmeny a od 10. století tvořilo území Německa jádro Svaté říše římské až do roku 1806. Nemilou součástí Německé historie je rok 1939, ve kterém odstartovalo 2. světovou válku. Ta trvala do roku 1945 a stala se největší válkou v historii.

4.3.2 Ekonomika

Díky společenství v Evropské unii, nahradilo v roce 2002 bývalou měnu německou marku Euro.

Z pohledu ekonomiky patří Německo mezi největší exportéry na světě a v životní úrovni se pohybuje dle indexu lidského rozvoje okolo 22. místa na světě. Je uznávanou velmocí v automobilovém, elektrotechnickém, strojírenském a také chemickém průmyslu. Mezi nejvýznamnější světové německé firmy patří například Volkswagen, Allianz nebo Siemens. Soustřeďují se hlavně na hospodářství a to zejména na průmysl a služby.

4.3.3 Daně a odvody

Tak jako ve Francii je i v Německu daňový systém složitý. Daně, které se zde vybírají, se dělí na tři úrovně:

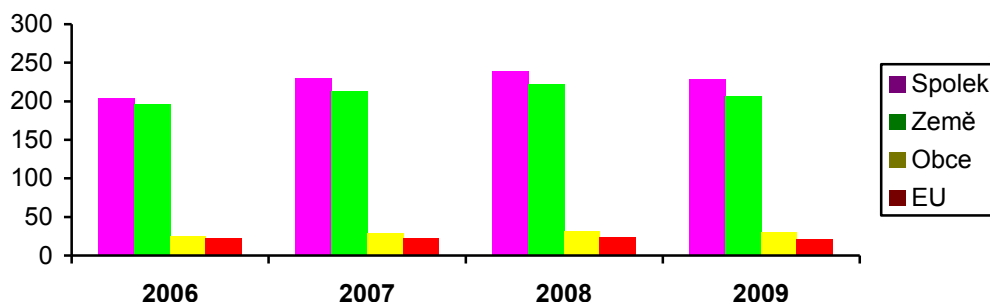
- a) spolkové daně,**

b) zemské daně,

c) obecní daně a přírážky.

Výnos z určitých daní se pak dále ještě přerozděluje mezi tyto skupiny určitým procentem. Tyto tři úrovně patří do národní, pak existuje ještě čtvrtá úroveň a to Evropská unie.

Graf 4.1: Vývoj daňových příjmů v letech 2006 až 2009 v miliardách Euro



Zdroj: Vlastní zpracování

Tak jako ve všech zemích, platí i zde daň z příjmů fyzických osob a je stanovena progresivní sazbou podle velikosti dosažených příjmů, viz **tabulka 4.6**.

Tab. 4.6: Daňové sazby Německa

Čistý roční příjem (Euro)	Daňová sazba (%)
Do 7 664	0
7 665 – 12 379	15 – 23
12 740 – 52 151	24 - 42
52 152 – 250 000	42
Nad 250 000	45

Zdroj: www.mesec.cz

Dále se užívá i daň z příjmů právnických osob, živnostenská daň, daň z nemovitostí, daň z převodu nemovitostí anebo také daň církevní. Tato daň se nemusí odvádět v případě,

že nejsme přihlášení k některé z německých církví. U nepřímých daní jde např. o daň z přidané hodnoty.

Sociální pojištění = odvádí v Německu jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel. Pohybuje se ve výši 9,75 %. Tato země patří mezi zakladatele a státy, které mají více než stoletou tradici sociálního pojištění.

Zdravotní pojištění = odvádí také zaměstnanec i zaměstnavatel, jde o 7,1 %. Je zde vysoká spoluúčast pacienta. U stomatologického ošetření je to např. kolem 10 Euro za čtvrtletí nebo na léky 10 %.

Od roku 2007 mají OSVČ povinnost se zaregistrovat k odvodu zdravotního pojištění, kdy sazba se pohybuje okolo 14,25 %. Její výše závisí na pojišťovně. V Německu panuje mezi poskytovateli zdravotního pojištění značný konkurenční boj.

4.4 Švýcarsko

4.4.1 Základní údaje, popis, historie

Švýcarská konfederace neboli Švýcarské spříseženství patří mezi vnitrozemní státy ve Střední Evropě. Tato federace 26 kantonů (autonomních členských států) je členem Rady Evropy, OSN, EFTA⁸, OECD⁹, WTO¹⁰ a součástí schengenského prostoru. Důležitou zmínkou je, že spolu s Lichtenštejnskem patří mezi nečlenské státy Evropské unie ve střední Evropě. Jednání o vstupu do Evropské unie obyvatelé Švýcarska odmítli.

Rozloha této země se počítá na 41 285 km² a počet obyvatel přibližně na 7,8 milionů. Za hlavní město bylo zvoleno Bern a měnou zde stále zůstává Švýcarský frank.

Dnešní moderní Švýcarsko vzniklo v první polovině 19. století. V historii docházelo často k ozbrojeným konfliktům mezi jednotlivými kantony. Významnou byla válka trvající 27 dní v roce 1847. Vedla k uzavření dohody „národa vzešlého z vůle“, což mělo za následek změnu z konfederace na federaci.

⁸ Evropské sdružení volného obchodu

⁹ Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj

¹⁰ World Trade Organization

4.4.2 *Ekonomika*

The World Competitiveness Report každoročně zveřejňuje zprávy o tom, jak si vedou ekonomiky jednotlivých států. A v roce 2009 se Švýcarsko umístilo na prvním místě. Po dlouhé době tak dostalo na druhé místo USA.

Důležité jsou kantony, podle kterých celá země funguje. Jsou to Curych, Bern, Lucern, Uri, Schwyz, Obwalden, Nidwalden, Glarus, Zug, Fribourg, Solothurn, Basilej-město, Basilej-venkov, Schaffhausen, Appenzell Ausserrhoden, Appenzell Innerrhoden, St. Gallen, Grigioni, Aargau, Thurgau, Ticino, Vaud, Valais, Neuenburg, Ženeva, Jura, Švýcarsko. Takto jsou seřazeny podle spolkové soustavy.

4.4.3 *Daně a odvody*

Daňový systém odráží politickou strukturu. Existují zde tři základní stupně, kde se vybírají daně:

- a) **Spolek** (Bund),
- b) **Kantony** (je jich 26),
- c) **Obce** (jinak Gemeinde – patří sem kolem 3 000 subjektů).

Každý kanton je v této zemi samostatný, má svůj samostatný daňový zákon a každý má tedy jinou sazbu daně. V případě daně z příjmů, se sazba pohybuje mezi 8 % - 15 % podle kantonů. Sociální a důchodové pojištění je zde vyčísleno na 6,55 % z hrubého výdělku. Vede se zde také nezaměstnanecká pojistka a ta je ve výši 2,5 % z hrubého výdělku. V případě vybírání DPH nebo přímých spolkových daní, uvažuje Švýcarsko o novém finančním uspořádání.

Švýcarsko se vyskytuje na prvních příčkách, co se týče výše průměrné roční mzdy. Jsou zde poměrně nízké odvody zaměstnanců, ale také sociální a zdravotní pojištění hrazené zaměstnavateli. A i proto v porovnání s ostatními evropskými zeměmi je celkové zdanění práce nízké.

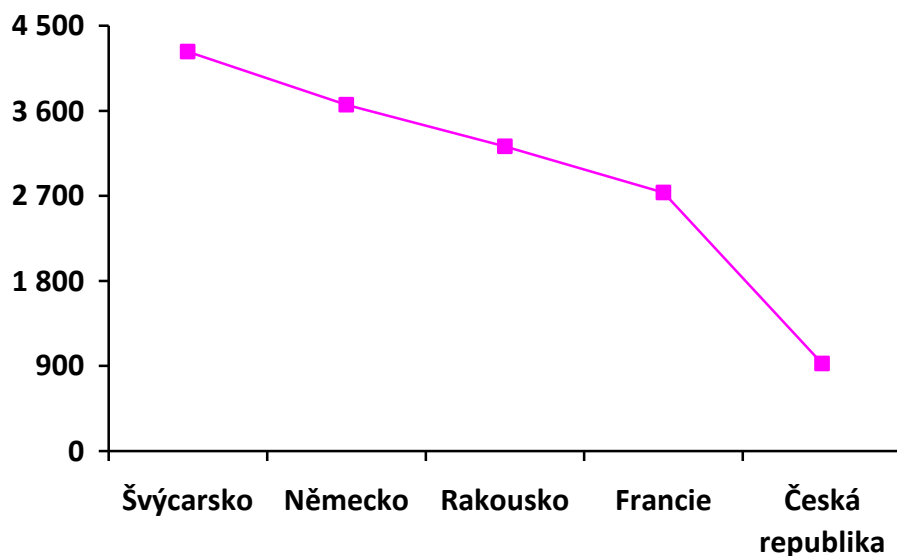
Švýcarský systém sociálního zabezpečení obsahuje dávky na invaliditu, stáří, úmrtí, nemoc, mateřství, pracovní úrazy a nemoci z povolání. Jde o koncepci, která je postavena na třech pilířích:

- veřejné pojištění určené všem osobám žijícím ve Švýcarsku,
- veřejné pojištění povinné, které je určeno zaměstnancům a dobrovolné pro OSVČ,

- osobní pojištění, které zahrnuje dávky v případě státní služby, rodinné dávky atd.

V případě zdravotního pojištění existuje ve Švýcarsku mnoho veřejných i soukromých zdravotních pojišťoven, u kterých se lidé mohou pojistit. Musí se zde ale každý pojistit sám. Neplatí zde pojištění rodin jako v některých evropských zemích.

Graf 4.2: Výše průměrné měsíční mzdy ve světě za rok 2008 v Eurech



Zdroj: Vlastní zpracování

4.5 Porovnání vybraných zemí

Případné porovnání zdaňování jednotlivých výše uvedených států, by bylo velmi složité. Můžeme je ovšem porovnat z pohledu indexu daňového zatížení, viz níže. Každý ať už členský nebo nečlenský stát Evropské unie má svá specifika a různé zásady podle kterých se u daní orientuje.

U všech porovnávaných zemí, zůstala nadále procentuální progresivní sazba daně, jenž se odvíjí od výše dosažených příjmů jednotlivých poplatníků. Tento způsob zdanění v České republice fungoval do roku 2008, kdy byla nastolena reforma a zavedení rovné daně pro všechny. Každá země, má samozřejmě stanoven jiný strop pro uplatňování jednotlivých daní. Nejvyšším pásmem, kde je možno použít 0 % sazby daně je v Rakousku a to až do výše příjmů 11 000 Euro za rok.

I přesto, že ve Švýcarsku se vše řídí podle jednotlivých kantónů, a tedy každý kantón má jiné sazby u svých daní a odvodů, patří mezi evropské země, jejichž zdanění práce je velmi nízké.

Podle posledních údajů Evropská komise navrhla jednotný daňový základ pro firmy patřící Evropské unii. Tento základ má být nepovinný a v případě, že společnost bude chtít setrvat u svého daňového základu podle dané země, bude jí tak umožněno.

4.5.1 Misery tax index

V překladu je tento termín přeložen jako index mizérie. Tento index je pravidelně publikován časopisem Forbes a udává údaje o daňových zátěžích jednotlivých zemí světa. Je zaměřen zejména na porovnávání horních sazeb nejdůležitějších daní.

Misery tax index představuje součet daní, mezi které patří:

- daň z příjmů fyzických osob,
- daň z příjmů právnických osob,
- daň z přidané hodnoty,
- sociální a zdravotní pojištění placené zaměstnavatelem,
- sociální a zdravotní pojištění placené zaměstnancem.

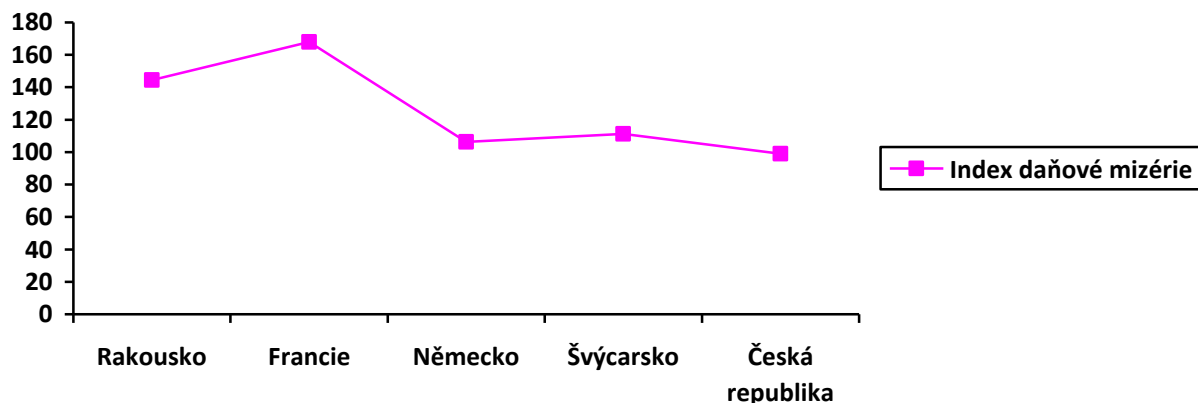
Podstatou tohoto indexu je sčítání nejvyšších sazeb daní, což je významné zejména pro daň z příjmů fyzických osob, jelikož je ve většině zemí zavedeno progresivní zdanění. Což znamená, že lidé s většími příjmy, musí státu odvést i vyšší daně. Toto je způsobeno tabulkově vyjádřenými sazbami pro jednotlivé rozmezí příjmů.

Index daňové mizérie činil pro Francii v roce 2009 167,9 bodů. A díky tomuto vysokému číslu, se Francie vyšplhala na 1. příčku indexu, což jí uvádí jako zemi s nejvyšším daňovým zatížením.

Země Evropské unie často obměňují daňové sazby, kdežto ostatní země světa mají daňovou legislativu stálejší. Tyto změny mají za následek nepřehlednost a složitou orientaci v daňových soustavách jednotlivých států. Důležitá je tedy především pro všechny státy nejen stanovená daňová sazba, ale přehledná a co možná nejjednodušší daňová soustava.

Následující graf udává, jak jsou na tom vybrané země. V porovnání s Českou republikou, jejíž index byl v roce 2009 vyčíslen na 99 bodů, jsou na tom ostatní země hůře.

Graf 4.3: Index daňové mizérie v roce 2009



Zdroj: Vlastní zpracování

4.6 Vlastní názor a zavedení určitých změn

Daňový a odvodový systém v České republice nepatří zcela mezi systémy obdobné v jiných zemích Evropské unie díky rovné dani. Do konce roku 2007 bylo v Česku používáno progresivní zdanění a znamenalo to laicky řečeno, že „každý občan odváděl na daních podle toho, kolik si stačil vydělat“. V roce 2008 proběhla daňová reforma, která vše změnila.¹¹

Změny nastaly také při výpočtu mezd. I když bylo sníženo sociální pojištění z 8 % na 6,5 %, kompenzací k tomuto byla zavedená tzv. superhrubá mzda. Její výše je ovlivněna procentuálními odvody pojištění zaměstnavatelů.

Podle údajů ze zprávy o příjmové a výdajové situaci domácností ČR, které jsou zveřejňovány Ministerstvem práce a sociálních věcí vyplývá, že 2/3 obyvatel pobírají méně než průměrnou mzdu. Její výše byla pro 3. čtvrtletí roku 2010 vyčíslena na 23 665 Kč

Navrhovala bych proto změnu, týkající se právě mezd. Jsem toho názoru, aby se změnila sazby u odvodů sociálního pojištění zaměstnavatelů. Zmíněné pojištění je tvořeno 2,3 % nemocenského pojištění, 21,5 % důchodového pojištění a 1,2 % příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Současná sazba sociálního pojištění tedy činí 25 %. Jde o vysokou nákladovou položku všech zaměstnavatelů. Toto pojištění se z hlediska účetnictví promítá na účet 524 – Zákonné sociální a zdravotní pojištění. Sociální pojištění spolu se zdravotním

¹¹ Zákon č. 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů, přinesl s účinností od 1. ledna 2008 rozsáhlé změny v oblasti daňového systému. Změny se týkaly oblasti daní z příjmů, sociálního a zdravotního pojištění a také nových ekologických daní.

pojištění zaměstnavatelů tvoří základ pro procentuální sazbu tzv. superhrubé mzdy. Ta je stanovena pro rok 2011 na 34 % a skládá se právě ze sociálního pojištění (25 %) a zdravotního pojištění (9 %) zaměstnavatelů. V případě, že by se sazba snížila z 25 % na 22 %, šlo by o snížení v oblasti důchodového pojištění. Přineslo by to změnu jak v procentuální výši právě superhrubé mzdy, tak také změnu v odvodech daně z příjmů, sociálního pojištění a v neposlední řadě změnu ve výši celkové čisté mzdy zaměstnanců.

Příklad 4.1: Poplatník podepsal prohlášení k dani – 25 % SP

Složky mzdy	Zaměstnanec Dvořák	Zaměstnanec Plašil
Hrubá mzda	15 000 Kč	20 000 Kč
Prémie	2 000 Kč	2 000 Kč
Odměny	3 000 Kč	3 000 Kč
Sociální pojištění (4,5 %)	900 Kč	1 125 Kč
Zdravotní pojištění (6,5 %)	1 300 Kč	1 625 Kč
Sociální pojištění (25 %)	5 000 Kč	6 250 Kč
Zdravotní pojištění (9 %)	1 800 Kč	2 250 Kč
Superhrubá mzda (34 %)	26 800 Kč	33 500 Kč
Daň z příjmů (15 %)	4 020 Kč	5 025 Kč
Slevy – na poplatníka	1 970 Kč	1 970 Kč
Daň po slevách	2 050 Kč	3 055 Kč
- zvýhodnění na dítě	967 Kč	967 Kč
Celková daň	1 083 Kč	2 088 Kč
Čistá mzda	16 717 Kč	20 162 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Příklad 4.2: Poplatník podepsal prohlášení k dani – 22 % SP

Složky mzdy	Zaměstnanec Dvořák	Zaměstnanec Plašil
Hrubá mzda	15 000 Kč	20 000 Kč
Prémie	2 000 Kč	2 000 Kč
Odměny	3 000 Kč	3 000 Kč
Sociální pojištění (4,5 %)	900 Kč	1 125 Kč
Zdravotní pojištění (6,5 %)	1 300 Kč	1 625 Kč

Sociální pojištění (22 %)	4 400 Kč	5 500 Kč
Zdravotní pojištění (9 %)	1 800 Kč	2 250 Kč
Superhrubá mzda (31 %)	26 200 Kč	32 750 Kč
Daň z příjmů (15 %)	3 930 Kč	4 913 Kč
Slevy – poplatník	1 970 Kč	1 970 Kč
Daň po slevách	1 960 Kč	2 943 Kč
- zvýhodnění na dítě	967 Kč	967 Kč
Celková daň	993 Kč	1 976 Kč
Čistá mzda	16 807 Kč	20 274 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulky znázorňují rozdíly v odvodech sociálního pojištění zaměstnavatelů, jenž se snížilo u zaměstnance Nováka o 600 Kč a u zaměstnance Plašila o 750 Kč. Změnila se také celková daň, kterou musí zaměstnanci odvést do státního rozpočtu a to tak, že u pana Nováka se výše daně snížila o 90 Kč a právě o tuto částku se mu zvýšila čistá mzda. U pana Plašila se daňová povinnost snížila o 112 Kč a čistá mzda mu byla také navýšena o danou částku. Díky této změně není snížení v oblasti daní tak výrazné. Kompenzací ke sníženým odvodům může být např. skutečnost, že zaměstnavatelé již nebudou muset za své zaměstnance odvádět vysoké částky u sociálního pojištění. Což je povede k možnosti zaměstnávat více zaměstnanců než doposud, jelikož si je kvůli vysokým nákladům nemohli dovolit. Tímto se bude pozvolna snižovat skupina nezaměstnaných osob a státní pokladna nebude muset vyplácet tak vysoké částky na sociálních dávkách.

Samotná snížená povinnost sociálního pojištění by pomohla zaměstnavatelům ve více ohledech. Od 1. ledna 2011 je zavedena i změna týkající se náhrady mzdy a výplaty nemocenských dávek. Zaměstnavatelé musí vyplácet náhradu mzdy svým nemocným zaměstnancům až 21 dní nemoci, což je pro ně taktéž vysoce nákladové zatížení. Podle mne i z tohoto důvodu by snížení sociálního pojištění z jejich pohledu bylo výhodou.

Jako další kompenzaci navrhuji změny v oblasti daně z přidané hodnoty. A to zvýšení snížené sazby daně z 10 % na 15 %, patří zde např. potraviny, dodávky vody, lékařské výrobky, přeprava cestujících, jejich zavazadel aj. Základní sazbu ve výši 20 % bych ponechala. Tato změna by samozřejmě zvýšila výdaje domácností, ovšem nikterak dramaticky. V případě krátkodobého výhledu by zvýšení sazby DPH a snížení sociálního pojištění zaměstnavatelů znamenalo ušetření v oblasti daní z příjmů zaměstnanců

a podnikatelů na pojistném a z hlediska dlouhodobého pohledu částečné zvýšení mezd zaměstnanců a vyšší odvody do veřejného státního rozpočtu. Jelikož je státní dluh „katastrofální“, je nutné podniknout zásadní kroky pro jeho snížení, mezi které patří i zvyšování sazeb vybraných daní. Podle Českého statistického úřadu ke konci roku 2010 byl státní dluh vyčíslen na 1,282 bilionu korun, což znamená roční nárůst o téměř 166 miliard korun. Následující tabulka uvádí, jak by se promítlo zvýšení sazby DPH na 15 % u některých vybraných příkladů.

Tab. 4.7: Porovnání 10 % a 15 % DPH

Druh	Cena	10 % DPH	Celkem	15 % DPH	Celkem
Chléb	20 Kč	2 Kč	22 Kč	3 Kč	23 Kč
Rohlík	2 Kč	0,2 Kč	2,20 Kč	0,3 Kč	2,30 Kč
Mouka	15 Kč	1,5 Kč	16,50 Kč	2,25 Kč	17, 25 Kč
Cukr	17 Kč	1,7 Kč	18,70 Kč	2,25 Kč	19,25 Kč
Máslo	25 Kč	2,5 Kč	27,50 Kč	3,75 Kč	28,75 Kč
Dodávka vody za 1 m³	31,15 Kč	3,12 Kč	34, 27 Kč	4,67 Kč	35,82 Kč
Odvádění odpadních vod za m³	33,75 Kč	3,38 Kč	37,13 Kč	5,06 Kč	38,81 Kč
Zdravotnický batoh	2 500 Kč	250 Kč	2 750 Kč	375 Kč	2 875 Kč
Odborná kniha	550 Kč	55 Kč	605 Kč	83 Kč	633 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Podle informací Českého statistického úřadu vyplývá, že průměrná spotřeba v českých domácnostech při základních výdajích jako jsou potraviny, nápoje, bydlení, voda a energie, v průměru činí 4 026 Kč za osobu na měsíc. Při případném zvýšení DPH, je důležité zavést také kompenzační opatření k tomuto zvýšení. Jednou z možností může být zvýšení slevy týkající se zvýhodnění na dítě a slevy na poplatníka. Stávající výše 967 Kč na dítě a 1 970 Kč na poplatníka je dle mého názoru nízká a proto navrhuji zvýšení u zvýhodnění na dítě 1 100 Kč za měsíc a zvýšení slevy na poplatníka 2 100 Kč za měsíc. Pro rodiny s dětmi toto zvýšení bude představovat finanční pomoc a zmírní se dopady způsobené změnou v oblasti DPH. Změny zasáhnou také do značné míry skupinu obyvatel patřící mezi důchodce. Aby nedošlo k významným výdajovým změnám u této skupiny, zavedla česká vláda prostřednictvím nařízení vlády č. 286/2010 tzv. valorizaci důchodů, což znamená, že se zvýší všechny důchody přiznané v roce 2010 a dříve.

Následující tabulka udává, jak by se změnila výše čisté mzdy zaměstnanců Dvořáka a Plašila, při změnách částek týkajících se zvýhodnění na dítě a slevy na poplatníka.

Příklad 4.3: Změny na slevy u poplatníka a u zvýhodnění na dítě

Složky mzdy	Zaměstnanec Dvořák	Zaměstnanec Plašil
Hrubá mzda	15 000 Kč	20 000 Kč
Prémie	2 000 Kč	2 000 Kč
Odměny	3 000 Kč	3 000 Kč
Sociální pojištění (4,5 %)	900 Kč	1 125 Kč
Zdravotní pojištění (6,5 %)	1 300 Kč	1 625 Kč
Sociální pojištění (25 %)	5 000 Kč	6 250 Kč
Zdravotní pojištění (9 %)	1 800 Kč	2 250 Kč
Superhrubá mzda (34 %)	26 800 Kč	33 500 Kč
Daň z příjmů (15 %)	4 020 Kč	5 025 Kč
Slevy – na poplatníka	2 100 Kč	2 100 Kč
Daň po slevách	1 920 Kč	2 925 Kč
- zvýhodnění na dítě	1 100 Kč	1 100 Kč
Celková daň	820 Kč	1 825 Kč
Čistá mzda	16 980 Kč	20 425 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Kromě této obměny bych navrhovala také zvýšení minimální mzdy o 1 000 Kč. V dnešní době je tomu tak, že nezaměstnaný občan obdrží na sociálních dávkách skoro stejnou částku, jakou by dostával v zaměstnání za minimální mzdu¹². Takže pro příklad, když nezaměstnaný člověk začne pracovat v pracovním poměru, kde mu bude vyplácena minimální mzda a odečte si od ní základní výdaje jako je jízdné, související s dopravou do zaměstnání, už jen tímto se dostane na částku, která je přibližně stejná, jako výše sociálních dávek, které dostával. Tudíž nemá důvod ani motivaci jít pracovat. I tato změna by částečně snížila okruh nezaměstnaných osob, jelikož by se z pohledu výše mzdy zvýšila i jejich motivace pro práci.

¹² Pro rok 2011 činí výše minimální mzdy 8 000 Kč.

5. Závěr

Tato bakalářská práce se především zabývá daněmi a odvody plynoucími do státního rozpočtu. Konkrétně první část řeší teoretické otázky týkající se závislé činnosti, funkčních požitků, zaměstnanců a zaměstnavatelů. Řešeny jsou zde peněžité a nepeněžní příjmy, jejich formy a způsoby vyplacení spolu s názorným příkladem pro výpočet čisté mzdy zaměstnance. Dále se první část zabývá zaměstnaneckými benefity, zejména stravenkami, náhrad jízdních výdajů a jejich výpočtů.

Druhá část se konkretizuje na sociální a zdravotní pojištění. Podstatným obsahem jsou změny, které nastaly od 1. ledna 2011, týkající se vyměřovacích základů u zaměstnanců, zaměstnavatelů a osob samostatně výdělečně činných. Menší kapitola se zde zaměřuje na porovnání sociálního a zdravotního pojištění s vybranými evropskými zeměmi a to tedy konkrétně s Rakouskem a Francií.

Poslední, třetí úsek se věnuje srovnání daňových a odvodových systémů vybraných členských i nečlenských zemí Evropské unie. Především jsou země porovnávány z pohledu rozdílnosti vybíraných daní, jejich sazeb a odvodů ze strany zaměstnance a zaměstnavatele a také dle daňového zatížení.

Praktická část práce se zaměřuje na mzdy a zejména na výši sociálního pojištění odváděného zaměstnavatelem za své zaměstnance. Při stávající výši pojištění zaměstnavatelů je procentuální sazba velmi vysoká. Z tohoto důvodu pro ně znamená vysoký počet zaměstnanců i vysoké náklady. Můj názor na tuto problematiku spočívá v zavedení nižší sazby pro odvody daného sociálního pojištění a to z 25 % na 22 %. Toto snížení by pomohlo z pohledu zaměstnavatelů zaměstnávat více zaměstnanců a tudíž snížit počet nezaměstnaných osob. Z pohledu státu by došlo ke snížení objemu peněžních prostředků na výplatu sociálních dávek. Uvedené příklady uvádějí změny ve výši odvodů, daně z příjmů fyzických osob a čisté mzdy zaměstnanců. Jako podstatnou kompenzaci k této změně navrhuji zvýšení snížené sazby DPH z 10 % na 15 %. V závislosti na zvýšení daně z přidané hodnoty navrhuji také zvýšení slev na dani a to u poplatníka na 2 100 Kč a u zvýhodnění na dítě na 1 100 Kč.

Dalším návrhem na změnu je zvýšení minimální mzdy ze stávajících 8 000 Kč na 9 000 Kč. V kapitole 4. 6. zabývající se otázkami vlastního názoru, jsou uvedeny důvody pro tuto změnu. Uvedené změny by přinesly užitek jak státnímu rozpočtu, tak také samotným zaměstnancům.

Cílem této bakalářské práce bylo zaměřit se na problematiku daňových a odvodových systémů. Konkretizace se týkala daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, odvody plynoucí ze sociálního a zdravotního pojištění a v neposlední řadě porovnání vybraných členských i nečlenských států Evropské unie z pohledu jednotlivých odvodů. Cíl se mi podařilo naplnit. Návrhy mých změn jsou dle mého názoru reálné a ku prospěchu všech.

Seznam literatury

Knihy:

- 1) ČERVINKA, T.; DANĚK, A. *Zdravotní pojištění zaměstnavatelů, zaměstnanců, OSVČ s komentářem a příklady 2010*. 2. vyd. Olomouc: ANAG, 2010. 152 s. ISBN 975-50-7263-577-1.
- 2) DOBEŠOVÁ, K. *Daňové tabulky a změny ve zdaňování příjmů ze závislé činnosti a z funkčních požitků v roce 2009*. 1. vyd. Praha: Pragoeduca, 2009. 203 s. ISBN 978-80-7310-034-6.
- 3) MARKOVÁ, H. *Daňové zákony 2010, úplná znění platná k 1. 1. 2010*. 18. vyd. Praha: GRADA, 2010. 280 s. ISBN 978-80-247-3206-0.
- 4) PELECH, P. *Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2009*. 17. vyd. Olomouc: ANAG, 2009. 455 s. ISBN 978-80-7263-501-6.
- 5) ŠUBRT, B. A KOLEKTIV *Abeceda mzdové účetní 2011*. 21. vyd. Olomouc: ANAG, 2011. 536 s. ISBN 978-80-7263-635-8.
- 6) VYBÍHAL, V. A KOLEKTIV *Mzdové účetnictví 2011*. 14. vyd. Praha: GRADA, 2011. 448 s. ISBN 978-80-247-3617-4.
- 7) Zákon č. 235/2004 Sb., o dani z přidané hodnoty.
- 8) Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Internetové zdroje:

- 9) Cfoworld. [online]. Dostupné z
<<http://cfoworld.cz/financni-sluzby/zamestnanecke-benefity-v-roce-2011-662>>
- 10) Česká správa sociálního zabezpečení. [online]. Dostupné z
<<http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/>>
- 11) Česká správa sociálního zabezpečení. [online]. Dostupné z
<http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zivotni_uroven_spotreba_domacnosti_prace>
- 12) Euroekonom. [online]. Dostupné z
<<http://www.euroekonom.cz/podnikani-eu-clanky.php?type=pg-podnikani-dane-rakousko>>
- 13) Franch-property. [online]. Dostupné z
<<http://www.french-property.com/guides/france/finance-taxation/taxation/calculation-tax-liability/rates/>>
- 14) Kariera ihned. [online]. Dostupné z
<<http://kariera.ihned.cz/c1-44729450-naturalni-mzda>>

- 15) Mesec. [online]. Dostupné z
<<http://www.mesec.cz/dane/dan-z-prijmu/pruvodce/prijmy-ze-zavisle-cinnosti-a-funkcnich-pozitku/>>
- 16) Ministerstvo práce a sociálních věcí. [online]. Dostupné z
<<http://www.mpsv.cz>>
- 17) Podnikatel. [online]. Dostupné z
<<http://www.podnikatel.cz/zakony/vyhlaska-377-2010-tuzemske-stravne-2011/>>
- 18) Sfinance. [online]. Dostupné z
<<http://www.sfinance.cz/osobni-finance/informace/vypocty/zamestnanc-vypocet-mzdy/>>
- 19) Studentské finance. [online]. Dostupné z
<<http://www.studentskefinance.cz/prace-dane/informace/socialni-pojisteni-studentu/nemocenska/>>
- 20) Veřejná zdravotní pojišťovna. [online]. Dostupné z
<<http://www.vzp.cz/platci/povinnosti-platcu-pojisteni/metodika/osvc/maximalni-a-minimalni-vymerovaci-zaklad>>

Seznam zkratek

atd.	a tak dále
např.	například
tzn.	to znamená
DPH	Daň z přidané hodnoty
viz.	více
FO	Fyzická osoba
MPVS	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
min.	minimum
max.	maximum
v. m.	vyměřovací základ
OSSZ	Okresní správa sociálního zabezpečení
tzv.	takzvaně
WHO	Světová zdravotnická organizace
HDP	Hrubý domácí produkt
G8	Mezinárodní organizace
OSN	Organizace spojených národů
NATO	Severoatlantická aliance
EFTA	Evropské sdružení volného obchodu
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
aj.	a jiné
DPH	Daň z přidané hodnoty

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola Báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně ke své vnitřní potřebě bakalářskou práci užít (§ 35 ods. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucí bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne

.....

Jméno a příjmení studenta

Adresa trvalého pobytu studenta:

Oprechtice 69, Paskov 739 21

Přílohy

Příloha č. 1 – Prohlášení k dani z příjmů

Příloha č. 2 – Vyúčtování daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a funkčních požitků

Příloha č. 3 – Přehled o dodatečných opravách na zálohách a na dani

Příloha č. 4 – Přehled o opravách uvedených u daňového bonusu

Příloha č. 5 – Přehled o příjmech a výdajích

